

UNIVERSIDADE DE LISBOA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO



Supervisão da Prática Docente na Formação Inicial dos Professores na
Universidade Católica da Guiné-Bissau

Ismael Joaquim Pereira

MESTRADO EM EDUCAÇÃO
Supervisão e Orientação da Prática Profissional

Trabalho de Projeto Orientado pela Professora Doutora Maria João Mogarro

Coorientado pela Professora Doutora Cindy Mustchen Carvalho

2020

UNIVERSIDADE DE LISBOA
INSTITUTO DE EDUCAÇÃO



Supervisão da Prática Docente na Formação Inicial dos Professores na
Universidade Católica da Guiné-Bissau

Ismael Joaquim Pereira

MESTRADO EM EDUCAÇÃO
Supervisão e Orientação da Prática Profissional

Trabalho de Projeto Orientado pela Professora Doutora Maria João Mogarro

Coorientado pela Professora Doutora Cindy Mustchen Carvalho

2020

Este trabalho, integrado no Mestrado em Educação, Especialidade em Supervisão e Orientação da Prática Profissional, do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, desenvolveu-se nas instalações da Universidade Católica da Guiné Bissau (UCGB), nos anos letivos de 2018/2019 e 2019/2020. Faz parte do Projeto “Cultura i nô balur - uma estratégia de Educação para a Cultura na Guiné-Bissau” que decorre entre junho de 2016 a agosto de 2020, na Guiné-Bissau. Foi promovido pela ONG FEC – Fundação Fé e Cooperação e subsidiado pela União Europeia, Misericórdia e Instituto Camões.

Agradecemos a todos os que criaram as condições para que este mestrado se realizasse nas melhores condições possíveis e em particular à Reitora da UCGB, Professora Zaida Pereira e ao técnico da FEC Professor Everton Dalmann

Site do projeto: <http://www.fecong.d.org/project/cultura-i-no-balur/>

AGRADECIMENTOS

O meu muito obrigado à minha orientadora e coorientadora, Professora Doutora Maria João Mogarro e Prof. Doutora Cindy Mustchen Carvalho, por toda a paciência, empenho e feedback com que sempre me orientaram neste trabalho. Muito obrigado por me terem corrigido quando necessário sem nunca me desmotivar. Também, endereço este agradecimento ao Assessor pedagógico da FEC, o Professor Doutor Everton Dalmann que sempre me apoiou como um segundo coorientador.

Agradeço de forma geral ao Instituto da Educacao da Universidade de Lisboa por tonar possível este curso do mestrado, aos professores da pós-graduação e do mestrado pela forma sábia da docência, sempre prestáveis e carinhosos, colaboradores da Universidade Católica da Guiné-Bissau pelo acolhimento sendo aspeto principal para materializar este estudo, particularmente à Reitora, Professora Doutora Zaida Maria Correia Lopes Pereira. De maneira especial aos envolvidos neste estudo, sempre disponíveis em colaborar.

A toda família, amigos e colegas que de uma forma direta ou indireta, contribuíram ou auxiliaram na elaboração do presente estudo, pela paciência, atenção e força que prestaram nesta caminhada difícil.

GRATO A TODOS!

RESUMO

O presente trabalho visa identificar as práticas supervisivas presentes nos cursos de professores de 1º e 2º ciclos da Universidade Católica da Guiné-Bissau, de como estas práticas são encaradas para desenvolvimento profissional e pessoal dos professores em formação inicial. Para contextualizar a temática, seguimos um enquadramento teórico, apresentando o conceito da escola, do professor, da supervisão, do feedback, reflexão e desenvolvimento profissional.

Para o estudo recorremos à metodologia qualitativa do tipo interpretativa, baseada num estudo de caso. Participaram neste estudo um diretor da Faculdade, um supervisor que simultaneamente é professor e um estagiário por representarem os principais envolvidos no processo supervisivo da instituição. Os dados foram recolhidos através de análise documental e entrevistas semiestruturadas, para análise e interpretação dos dados recorremos à técnica de análise do conteúdo.

Os resultados desta investigação apontam para a existência das práticas supervisivas nos ciclos dos estágios pedagógicos da Universidade Católica da Guiné-Bissau, e é encarada como uma dimensão indispensável para consolidação dos conhecimentos teóricos, um espaço de implementação prática dos conhecimentos teóricos, reflexão sobre eles e a melhoria, permitindo uma afirmação profissional e pessoal dos professores em formação inicial. Também, mostram que apesar deste contributo, o processo da supervisão da UCGB encontra-se numa fase embrionária, contando com variadas limitações de ordem regulamentar, organizacional e financeira.

Palavras-chaves: Supervisão, prática pedagógica, estágio pedagógico, colaboração e reflexão

ABSTRACT

The present work aims to identify the supervisory practices present in the 1st and 2nd cycle teachers' courses at the Catholic University of Guinea-Bissau, of how these practices are viewed for the professional and personal development of teachers in initial training. To contextualize the theme, we follow a theoretical framework with a narrative to the concept of the school, the teacher, supervision, feedback, reflection and professional development.

For the study we used the qualitative methodology of the interpretative and correlational type, based on a case study. A director of the Faculty, a supervisor who is simultaneously a professor and an intern participated in this study because they represented the main parties involved in the institution's supervisory process. The data were collected through document analysis and semi-structured interviews, for the analysis and interpretation of the data, we used the content analysis technique.

The result of this investigation, points to the existence of supervisory practices in the cycles of pedagogical internships at the Catholic University of Guinea-Bissau, and is seen as an indispensable dimension for the consolidation of theoretical knowledge, a space for the practical implementation of theoretical knowledge, reflection on them and improvement, allowing a professional and personal affirmation of teachers in initial training. It also shows that despite this contribution, the UCGB supervision process is in an embryonic phase, with several limitations of regulatory, organizational and financial orders.

Keywords: Supervision, pedagogical practice, pedagogical internship, collaboration and reflection

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
PARTE I- ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	5
CAPÍTULO I- SUPERVISÃO NUMA PERSPECTIVA DO CONHECIMENTO E A ESPECIFICIDADE DA PROFISSÃO DOCENTE	5
1.1. Conceptualização da supervisão:	5
1.2. Escola/sala de aula como espaço de aprendizagem de docência	8
1.3. A construção do saber docente	10
1.4. Os desafios para a afirmação da profissão docente	11
CAPÍTULO II- SUPERVISÃO NUM PARADIGMA DO DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS PROFESSORES.....	17
2.1. Observação da aula	17
2.2. O paradigma reflexivo	19
2.3. Feedback	21
2.4. Autoformação e desenvolvimento profissional	22
PARTE II- ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO	25
CAPITULO III- OPCÇÕES METODOLÓGICAS	25
3.1. Estudo de Caso	27
3.2. Técnicas de Recolha de Dados	28
3.3. Análise de dados	31
PARTE III- APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	34
CAPITULO IV- CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO	34
4.1. Quadro institucional e legal	34
4.2. Espaço Educativo	38
CAPITULO V - OS ENTREVISTADOS	41
5.1. Diretor	41
5.2. Supervisor	41
5.3. Estagiário	42
CAPITULO VI - SUPERVISÃO PEDAGÓGICA: ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL E EXPERIÊNCIAS PELA VOZ DOS ATORES EDUCATIVOS	43
6.1. Conceito da supervisão na UCGB	43
6.2. Práticas supervisivas na UCGB	45
6.3. Estratégias e métodos da supervisão na UCGB	48
6.4. Contributo da supervisão na formação inicial dos professores da UCGB	50
6.5. Organização da actividade da supervisão na UCGB	52
6.7. Constrangimentos do processo supervisivo	55

PARTE IV-CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
PARTE V-PROJETO DA MELHORIA DA SUPERVISÃO PEDAGÓGICA-UCGB	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	70
ANEXOS.....	74

LISTA DE QUADRO

Quadro 1- Quadro de Categorização para a análise de conteúdo.....	33
Quadro 2- Composição do corpo discente.....	35
Quadro 3- Plano de ação do projeto da melhoria.....	64
Quadro 4- Cornograma de atividade do projeto da melhoria.....	67

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Edifício principal da Universidade Católica da Guiné-Bissau (UCGB).....	34
Figura 2- Sala de 3º Ano Professores de Iº e IIº Ciclos.....	36
Figura 3- Sala de Ano Preparatório	36
Figuras 4- Entrada de Acesso a UCGB.....	38
Figura 5- Edifício no centro da mata.....	38
Figura 6- Edifício novo.....	39
Figura 7- Interior do edifício principal.....	40
Figura 8- Centro dos Estudos.....	40
Figura 9- Bangalows.....	40
Figura 10- Reprografia.....	40
Figura 11-Biblioteca	40
Figura 12- Serviços Académicos e de Recursos Humanos.....	40

ABREVIATURA E SIGLAS

FCE- Faculdade de Ciências da Educação

FEAG- Faculdade de Economia, Administração e Gestão

FEC- Fundação Fé e Cooperação

TDR- Termo de Referência

UCGB-Universidade Católica da Guiné-Bissau

INTRODUÇÃO

A supervisão pedagógica tem sido um tema muito importante na sociedade atual, particularmente no seio dos que de uma maneira ou outra exercem as funções do professor. A sua implementação tem levado os professores estagiários a uma adaptação constante à realidade do ensino, no sentido de assistir ou acompanhar esta consolidação em prática dos conhecimentos teóricos, promovendo assim um crescimento profissional mais sólido para o exercício da docência.

No quadro das grandes mudanças pedagógicas, a supervisão tomou relevância e adotou novos contornos, em virtude das novas realidades, principalmente por duas razões: porque os professores e o seu papel nas organizações tomam maior relevância e porque, no quadro da reflexividade, a supervisão se orienta para uma abordagem formativa e formadora, envolvendo a análise para a melhoria do ensino e da aprendizagem e para o desenvolvimento profissional e pessoal, articulando o pessoal com o organizacional, no âmbito de novas formas de desenvolvimento (Imbernón, 2011, citado por Valério, 2018).

Estas foram as razões da escolha da supervisão da prática pedagógica como o tema deste estudo descritivo, sendo uma dimensão importante para explorar a perspectiva supervisiva da prática docente dos professores em formação inicial na Universidade Católica da Guiné-Bissau (UCGB). Por esta linha, leva-se a afirmar que a supervisão docente e os seus contributos formativos constituem o aspeto importante e relevante desta investigação. Questionando sobre o entendimento do significado da supervisão, as práticas da supervisão presentes e o seu contributo para a formação inicial dos professores. Sendo a problemática que nos inspirou a investigar sobre este tema em estudo.

Portanto, pretende-se com este trabalho identificar as práticas supervisivas existentes no curso de formação de professores de Iº e IIº Ciclos da Universidade Católica

da Guiné-Bissau, compreender as perceções da supervisão por parte dos docentes responsáveis pela supervisão e descrever o modo como essas práticas são encarradas na formação inicial dos professores para o desenvolvimento profissional. este é o objetivo principal deste estudo.

Como se pode observar, o presente trabalho enquadra-se no aspeto factual e teórico, isto é, o factual refere-se à descrição das práticas supervisivas reais de uma instituição específica, neste caso a Universidade Católica da Guiné-Bissau, em termos de ações, constrangimentos e contributos para o desenvolvimento profissional dos professores em formação inicial. O teórico trata-se de uma perspetiva lógica do pensamento que caracterizam a prática supervisiva, em variadas dimensões da prática da pedagógica, segundo grandes autores em supervisão.

Este trabalho relata um estudo de caso descritivo sobre a supervisão da prática docente dos professores em formação inicial, para tal é constituído por cinco partes.

Na introdução faz-se a apresentação do objeto do estudo, da problemática e do objetivo em que este estudo de caso se assenta, a sua importância e contextualização.

NA PARTE I, após a introdução, fazemos um enquadramento teórico que se divide em dois capítulos:

O capítulo I, ‘Supervisão numa perspetiva do conhecimento e a especificidade da profissão docente’ enquadra-se num paradigma conceptual sobre a supervisão como estratégia da afirmação da profissão docente dos professores em início da carreira.

O capítulo II, ‘Supervisão num paradigma do desenvolvimento pessoal e profissional dos professores’, destaca os aspetos relacionados com estágios da atuação do trabalho supervisivo num paradigma de apoio e desenvolvimentista.

NA PARTE II ‘Enquadramento metodológico’ contempla apcoes metodológicos adotadas para estudo, tipologia de estudo, as técnicas de recolhas de dados e de análise, sobretudo os seus quadros teóricos e as suas pertinências.

Capítulo III, descrevendo as opções metodológicas adaptadas para este estudo.

NA PARTE III., ‘Resultados’, relata as principais conclusões dos dados recolhidos após uma análise, para tal se divide em três capítulos.

O capítulo IV, ‘Caracterização da instituição’ apresenta uma breve narrativa do que é a instituição, quadro legal da sua criação, órgãos que a compõem e funcionamento em geral.

O capítulo V, ‘Entrevistados’, reporta a caracterização dos envolvidos neste estudo e os seus estatutos sociais por constituíram dimensões importantes para o estudo.

O capítulo VI, ‘Supervisão pedagógica: organização institucional e experiências pela voz dos atores educativos’, relata a interpretação dos dados recolhidos sobre as marcas da prática da supervisão na UCGB, isto é, a conceito da supervisão, práticas supervisivas presentes, estratégias e metodologia da supervisão, organização, contributo ao desenvolvimento profissional e alguns constrangimentos ao processo.

NA PARTE IV, ‘Considerações finais’, relata as conclusões em função dos objetivos traçados, apresentando a existência das práticas supervisivas e as suas importâncias para o desenvolvimento profissional dos professores em formação inicial da UCGB.

NA PARTE V, projeto da melhoria da supervisão pedagógica da UCGB, iniciando pelo enquadramento geral, objetivos que se pretendem alcançar, abrangência do estudo, plano de ação, monitoriamento e resultados esperados.

PARTE I- ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I- SUPERVISÃO NUMA PERSPECTIVA DO CONHECIMENTO E A ESPECIFICIDADE DA PROFISSÃO DOCENTE

Esta primeira parte do trabalho enquadra-se num paradigma conceptual sobre a supervisão como estratégia da afirmação da profissão docente dos professores em início da carreira. Por um lado, refere-se ao campo de balanceamento do conhecimento teórico/prático e por outro lado, descreve os saberes inerentes da profissão docente e a sua contínua inovação face às exigências atuais.

1.1. Conceptualização da supervisão:

Partindo da natureza etimológica, o termo supervisão integra dois étimos com raiz latina: “super” (com o significado de “sobre”) e “video” (com o significado de “ver”). O primeiro significado resulta da interpretação linear “olhar de ou por cima”, admitindo a perspectiva da “visão global” e assumiu-se vulgarmente com a integração de funções relacionadas com: inspecionar, fiscalizar, controlar, avaliar e impor. A estas funções, associaram-se, entretanto, as de regular, orientar (reforçando, por vezes, o sentido de acompanhar) e liderar (Gaspar et al. 2012).

Em concordância com esta ideia, Valério (2018) reforça que o termo “supervisão” encontra-se tradicionalmente relacionado com as funções de inspeção e controlo, embora, a partir dos anos 60 se tenha verificado uma deslocação do seu significado para as questões de sala de aula, movimento que se iniciou nos EUA. Introduzido em Portugal por Isabel Alarcão, na década de 80, Oliveira e Formosinho (2002, citados por Valério, 2018),

referem que a supervisão refere-se a “objetivos educativos, concepções acerca da aprendizagem ajustam-se ao clima social, político e psicológico da sua época”.

Em 1987, em Portugal, as funções de supervisão da prática pedagógica estavam limitadas ao acompanhamento dos estágios em formação inicial de professores, mas só veio a desenvolver-se nos anos 90. Ao tempo não existia formação em supervisão, para além da empenhada na formação individual, espontânea que sempre atrai os bons profissionais e a que se auto impunham os supervisores conscientes (Alarcão e Tavares, 2003).

Ainda para os mesmos autores, esta situação levou a uma mudança profunda na aculturação e compreensão do sentido da palavra e das funções da supervisão, reconhecendo a ideia de acompanhamento do processo formativo. O conceito acabou por ter, em Portugal, um desenvolvimento conceptual e levou à criação de cursos de mestrado e doutoramento em supervisão, publicações de livros, artigos científicos, constituições de linha de investigação e congressos sobre a supervisão.

Para Valério (2018) a supervisão é definida como teoria e prática de regulações de processo de ensino e de aprendizagem em contextos formais, que na mesma ordem de ideias, para Vieira (1993, citada por Valério, 2018) é entendida como sendo direccionada para a pedagogia, permitindo o reconhecimento da sua complexidade e incerteza, impedindo a formulação de soluções técnicas e universais para os problemas específicos e contextualizados. Esta abordagem pode traduzir-se nas ideias de “ensinar” e “ensinar a ensinar” (Vieira e Moreira, 2011, citadas por Valério, 2018).

Alarcão e Tavares (2003) apontam que a supervisão dos professores é um processo em que um professor, em princípio mais experiente e mais informado, orienta um outro professor ou candidato a professor no seu desenvolvimento humano e profissional, o que se

refere uma prática contínua. Situa-se no âmbito da orientação de uma ação; daí chama-se também orientação da prática pedagógica.

Segundo Alarcão e Tavares (1987, citados por Alarcão, 2007), no quadro da formação contínua, a supervisão da prática pedagógica emerge como uma auto e hetero-supervisão, comprometida e colaborante, em que os professores se entreadjudam a desenvolver-se e a melhorar o seu próprio ensino. A partir da chamada supervisão do século XXI (e é este o século em que estamos) terá fundamentalmente duas características, ou sejam, a democraticidade e a liderança com visão. (Sullivan e Glantz, 2000, citados por Alarcão, 2007).

A supervisão baseia-se na colaboração entre os professores, nas decisões partilhadas, na prática reflexiva, visando uma autonomia profissional. Mas também uma liderança que perspectiva o futuro, pois uma liderança com visão, que promova os valores da democraticidade e desenvolva programas supervisivos com impacto, leva à melhoria do ensino e da aprendizagem. Pelo que quando se trabalha com os professores, espera-se, através deles, chegar aos alunos, ou seja, para que o ensino seja melhor, passa-se pelos professores, mas tem-se em mente que o objetivo último é a qualidade da educação.

Assumindo-se o supervisor como o principal elo entre os agentes educativos, assim, a supervisão é entendida como um processo de trabalho com professores, para melhorar a sua prática e promover o seu crescimento profissional (Duffy 1998, citado por Ferreira e Fernandes, 2013). Deste modo, a supervisão pode ser entendida como uma visão aprofundada, reflexiva e com sentido autocrítico do contexto circundante, mas, também, voltada para o interior com vista a compreender o significado da realidade; uma visão com capacidade de previsão; uma retrovisão; e uma segunda visão para promover o que se

deseja e para reconhecer o que aconteceu e não deveria ter acontecido (Stones, 1984, citado por Gaspar et al. 2012).

1.2. Escola/sala de aula como espaço de aprendizagem de docência

Partir da escola como lugar de aprendizagem para o desenvolvimento social, representa um grande desafio do ponto de vista da formação inicial e contínua dos professores. Tal perspectiva, segundo Vasconcelos (2009, citado por Valério, 2018) exige uma discussão fundamental sobre os aspectos da especificidade da docência; a capacidade necessária para o desempenho da profissão; o professor que se pretende formar; os saberes que se aprendem com a prática pedagógica e que não se aprendem senão pela mesma prática.

Macenhan e Tozeto (2016, citados por Valério, 2018), sublinham a importância da sala de aulas e as experiências relativas à prática pedagógica que consideram essenciais para o desenvolvimento dos docentes, pois são essas que atribuem significado aos saberes teóricos. Ainda para os mesmos autores, as experiências mais eficazes para o desenvolvimento profissional são aquelas que estão baseadas na escola e que se inscrevem dentro das atividades quotidianas dos professores, possibilitando um processo de resignificação dos saberes.

Na verdade, o ensino é mais do que uma atividade rotineira onde se aplicam simplesmente metodologias pré-determinadas. Trata-se, simultaneamente, de uma atividade intelectual, política e de gestão de pessoas e recursos. Torna-se necessária a exploração constante da prática e a sua permanente avaliação e reformulação (Ponte, 2002).

Quando se pensa ensinar, pressupõe-se imediatamente existência de um corpo de conhecimentos, um corpo estático que é preciso dominar. Todavia, no que respeita ao ensino e à aprendizagem, surge como um processo difícil de descrever, de determinar porque ele não é estático. Trata-se de um processo cada vez mais dinâmico, tal como as escolas e as sociedades, todos em constante transformação a um ritmo cada vez mais acelerado (Valério, 2018).

Para Roldão (2007, citado por Valério, 2018), ensinar é saber promover a aprendizagem do currículo, o qual é constituído pelas aprendizagens socialmente necessárias ao aluno: do conhecimento substantivo e processual, mas não só. Pois o currículo constitui um corpo das aprendizagens a promover, conteúdos, competências e valores, cuja existência advém da importância reconhecida desse corpo de aprendizagens, necessário à inserção social do indivíduo (Correia, Fernandes e Alves, 2010, citados por Valério, 2018).

Deste ponto vista, a escola é, sem dúvida, um campo do conhecimento da profissão docente através do cenário reflexivo relacionado com a problematização da função da escola atual e o seu papel na sociedade. Para Alarcão (2007) o cenário reflexivo é uma abordagem de formação que atribui aos profissionais a capacidade de pensarem a sua prática e de construírem e reconstruírem o seu conhecimento a partir do seu campo de ação, caracterizado por dinâmicas de incerteza e por decisões altamente contextualizadas. Isso inscreve-se na chamada escola reflexiva, ou seja, é uma organização que continuamente se pensa a si própria, na sua missão social e na sua organização, e se confronta com o desenrolar da sua atividade, num processo heurístico, simultaneamente avaliativo e formativo (Alarcão, 2001, citado por Alarcão, 2007).

Nesta perspectiva, Alarcão (2007) refere que o agir profissional do professor não pode ser, na atualidade, realizado na situação de isolamento, mas ao nível do pensamento coletivo, coerente e partilhado, e da compreensão do que deve ser, do que é e de como funciona a escola que será possível introduzir a mudança através de uma ação concertada e apoiada no diálogo, na reflexão e na avaliação contínua, crítica e construtiva.

1.3. A construção do saber docente

Quando se pretende falar da construção do saber docente, pressupõe-se uma identificação de quem é o professor e a compreensão da sua função, portanto, segundo Roldão (2007) o professor é alguém que ensina alguma coisa a outro, o que mostra que a função docente reside em ensinar. Para a mesma autora o ensinar é entendido como uma atividade transitiva, traduzida na competência de fazer com que os outros aprendam através das suas iniciativas, assentando nas diferenças sociais e culturais. Para isso, requer o conhecimento teórico necessário ao exercício da docência e também a dimensão prática, experimentação e validação. Esta dimensão prática do conhecimento implica, não apenas a teoria, o que se sabe, mas também o saber em ação, remetendo para competências (Valério, 2018).

O saber profissional não deriva só de uma formação sólida com base no conhecimento científico, que para Valério (2018) formar pode ser igual a “modelar”, o que significa que os indivíduos são formados em função de um modelo. Segundo Alarcão e Chaves (1994, citados por Valério, 2018), é necessário formar segundo um perfil profissional *standard* ou fornecer uma bagagem de conhecimento, tendo em vista um posto de trabalho. Mas também, permitir o desenvolvimento da capacidade de harmonizar os aspetos conceptuais, programáticos e práticas.

Portanto, como o exercício da profissão docente requer dos professores os conhecimentos científicos e as capacidades constantes de lidar com a multiplicidade das tarefas e dos problemas educativos, segundo Perrenoud (1999), na sala de aula o professor faz lembrar um maestro que dirige uma orquestra na qual alguns músicos não dominam completamente a partitura ou nem sempre têm vontade de a respeitar. Um maestro que, aliás, deveria por vezes improvisar, devido a ter uma orquestra inacabada. Um maestro que deveria não apenas mandar os músicos tocar em conjunto, mas também convencer alguns deles do interesse da música e da sua pertença à orquestra. O que realça que a necessidade do saber docente seja um conjunto de conhecimentos de várias valências: humanistas, técnicas, pedagógicas e científicas da disciplina que ensina.

A especificidade do saber profissional dos professores assenta no saber complexo e compósito, pelo que não se limita ao saber teórico nem ao saber prático, mas também na capacidade técnica e analítica para transformação das potencialidades educativas em ação de ensinar, através de um pensamento crítico e capacidade de teorizar ação, de modo à sua efetivação e melhoramento (Roldão, 2007). Ainda, o processo de planear e ensinar são atividades cognitivas complexas nas quais o professor aplica conhecimentos diversificados (Leinhardt e Greeno, 1986, citados por Galvão & Reis, 2002).

1.4. Os desafios para a afirmação da profissão docente

Os professores estão “condenados à singularidade”, a eles se exige atualmente que estejam preparados para responder a desafios e imprevistos (Perrenoud, 1999, citado por Valério, 2018). O mesmo autor sublinha que os professores têm que contar com o imprevisto e preparar-se para a imprevisibilidade, porque ela constitui, atualmente, uma característica da docência.

Face ao cenário, Vieira (2005) sublinha que a concepção de profissionalidade docente implicará:

- A consciência crítica das forças históricas e estruturas que constroem as condições do ensino e da aprendizagem nas escolas e afastam a educação da visão defendida;
- A problemática de teorias e práticas pessoais, no sentido da sua (dê/re)construção (de onde vêm? Que interesses servem? Como podem ser mudadas?)
- A imaginação e a concretização de rumos de ação potencialmente emancipatórios, pela exploração de espaços de liberdade existentes e abertura de espaços de manobra face aos constrangimentos identificados, os quais podem ser mais ou menos permeáveis à ação dos professores;
- A contração do ensino na aprendizagem, nomeadamente pela promoção da autonomia dos alunos, globalmente definida como a competência para se desenvolver como participante auto-determinado e socialmente responsável em ambientes educativos, com implicações na aprendizagem ao longo da vida;
- O desenvolvimento de uma cultura profissional assente na comunicação, participação e colaboração.

Nesta perspectiva, de acordo com Garcia (1997, citado por Valério, 2018), os professores não são técnicos que executam instruções e esquemas elaborados por especialistas, são construtores capazes de processar informação e tomar decisões, gerando conhecimentos práticos. Vieira (2005) realça que a autonomia constitui um interesse coletivo e a autonomia do professor pode ser definida como a competência para se

desenvolver como participante auto-determinado e socialmente responsável em ambientes educativos, no quadro de uma visão da educação como espaço de emancipação (inter) pessoal e transformação social.

Nesta capacidade da construção do conhecimento reside a possibilidade do desenvolvimento profissional do professor, pois quanto mais se (re)constrói, mais se evolui (Valério, 2018).

O saber específico para a ação de ensinar enquadra-se em três dimensões, ou seja, compreensão da complexidade do saber docente em diversas situações, a sua integração e a capacidade analítica exercida através da reflexão sobre a ação, sendo dimensões responsáveis pela articulação entre o saber teórico e o saber prático para ação transformativa do conteúdo científico e conteúdos pedagógicos-didáticos em ensino e aprendizagem (Roldão 2007).

A mesma autora sublinha que a capacidade analítica constitui a valência indispensável que garante a melhoria da qualidade e afirmação mais sólida atual e futura da profissão do professor.

Ainda para a mesma autora, a especificidade do saber docente não é a perícia técnica de aula, nem tampouco a pura aspiração criativa, que fazem a especificidade do saber docente, e, contudo, o conhecimento profissional (do professor, do médico, entre outros) exige sem dúvida o rigoroso domínio de muito saber técnico (como fazer), portanto, com isso, a autora pretende mostrar que o questionamento sobre a ação na construção conjunta de novos conhecimentos dos professores depende muito dos conhecimentos prévios associados à natureza singular e imprevisível do agir do professor.

Roldão (2007) sublinha a necessidade do professor-investigador, onde o ensino analítico e investigativo da prática constituem lugar da melhoria do ensino, ou seja, o

momento da eliminação gradual dos aspetos negativos através do estudo sistemático da própria atividade, visando aperfeiçoar as competências do ensino assertivo. Nesta linha de pensamento, Nóvoa (1991) reforça que a pedagogia não se deve restringir ao conhecimento científico, mas também à prática do dia-a-dia do professor e aos princípios de convivência social, visando uma organização da prática do ensino. Segundo Nóvoa (1991) conta muito o percurso do professor num grupo multifacetado de especialistas pedagógicos, onde a necessidade de se adaptar as multiplicidades das situações de ensino é cada vez maior fazendo do professor um pedagogo imprevisível.

Ainda, o mesmo autor realça aspeto da nova profissionalização, referindo que o professor não deve ser o mero consumidor dos recursos à disposição no processo de ensino e aprendizagem, mas sim produtor ou inovador da sua prática educativa a partir de uma reflexão sobre a ação, ou seja, os professores devem ser protagonistas dos seus próprios processos do desenvolvimento profissional em três domínios: pedagógico, científico e institucional. Por outro lado, para Ponte (2002), o ensino é mais do que uma atividade rotineira onde se aplicam simplesmente metodologias pré-estabelecidas, mas sim a nova profissionalização docente desenvolve-se numa abertura a partilha de ideias e espírito colaborativo visando regular a atividade docente. Por outro lado, segundo Canário (2007), a problemática e crescente complexidade da atividade docente pedem aos professores que, de modo eficaz e eficiente, transmitam conhecimentos, promovam a autonomia dos alunos, construam métodos inovadores facilitadores das aprendizagens e ponham em prática modos de ensino e de acompanhamento individualizado dos alunos, no sentido de dar uma resposta positiva à crescente heterogeneidade dos públicos escolares.

A conceção do professor como um profissional que “executa”, quer as orientações gerais de política educativa, quer aquilo que lhe foi ensinado na sua formação, corresponde a um processo de progressiva racionalização da gestão dos sistemas escolares e das

metodologias didáticas que resulta, em larga medida, de uma espécie de “mimetismo em relação aos modelos de análise dominantes no mundo económico e empresarial” (Nóvoa, 1991, citado por Canário, 2007).

Face ao cenário apresentado, Ponte (2002) sublinha que a formação contínua é sem dúvida um processo indispensável à mudança educacional e à redefinição da profissão docente, pois é uma oportunidade para implementação de ações capazes de melhorar o processo de aprender a ensinar. Para o mesmo autor, a formação contínua desenvolve-se numa perspetiva que permite ao professor ter ideia clara da sua importância, de modo que participa ativamente na sua autoformação e desenvolvimento profissional, através de um grupo aberto à partilha de ideias, uma reflexão crítica e autónoma sobre as dimensões relacionais como pessoa e sobre a prática educativa como professor. Para Roldão (2007) esta formação deve ter como eixo estruturante a problematização, a vivência da prática profissional e seus contextos.

Nesta perspetiva, Nóvoa (1991) adverte que a formação contínua não se deve limitar ao conteúdo a ensinar, mas também deve possibilitar uma estratégia organizacional aos professores que leva a uma reforma educativa coerente e inovadora tornando a escola autónoma. Que, segundo Canário (2007), a ação humana não tem lugar em nenhum “vazio” social, ocorre sempre no quadro de sistemas de interação social que são sistemas coletivos de ação, mais ou menos formalizados. Portanto os professores não fogem a esta regra e a sua identidade e ação profissionais são construídas e vividas no contexto das escolas como organizações. Ainda para o mesmo autor, intervir na formação de professores significa, então, intervir nos modos de socialização profissional dos professores, o que inclui igualmente uma intervenção nos modos de organização e divisão do trabalho na escola, enquanto organização. Está em causa superar um dos pontos críticos que mais tem marcado negativamente as políticas e práticas de formação de professores, o qual reside na

existência de uma dupla exterioridade na formação, quer em relação à pessoa de professor, quer em relação à organização escolar (Canário, 2005, citado por Canário, 2007).

Por outro lado, a supervisão enquadra-se precisamente numa perspetiva reguladora da profissão docente face aos desafios, como menciona Valério (2018) a supervisão detém três funções principais: a melhoria da prática, o desenvolvimento do potencial individual para aprendizagem e a promoção da capacidade da auto-renovação da organização. Isso faz-se mediante duas dimensões: questionamento e reflexão sistemáticos. Para esta autora, este processo fundamenta-se basicamente na colocação e resolução de problemas emergentes do real em que a supervisão se torna uma ação crítica e uma ação consciencializada de práticas pedagógicas com relação ao contexto. Também é um processo de diagnóstico de problemas e a sua resolução, portanto requer a preparação de observação, a observação propriamente dita, análise da informação e avaliação formativa, sempre numa lógica de reflexão e questionamento sobre o ensino.

Ainda para a autora, a supervisão constitui um espaço de interatividade onde o professor/aluno simultaneamente ensinam e aprendem a docência, através das estratégias psicopedagógicas, dialógicas, reflexivas, afetivas e relacionais.

CAPÍTULO II- SUPERVISÃO NUM PARADIGMA DO DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL DOS PROFESSORES

Neste capítulo destacam-se os aspetos relacionados com estágios da atuação do trabalho superviso num paradigma de apoio e desenvolvimentista. De acordo com Coppola et al., (2004, citado Valério, 2018) o supervisor como apoio/suporte é uma característica do *continuum* superviso desde a observação de aula, reflexão, feedback e estilo de superviso num paradigma do professor reflexivo, com a perspetiva sócio-construtivista do desenvolvimento pedagógico, capaz de desenvolver mecanismos de reaprendizagem da profissão.

2.1. Observação da aula

A investigação-ação como estratégia formativa principal assumiu uma relevância inequívoca, tanto para o próprio desenvolvimento profissional, como para o dos professores estagiários com quem os participantes trabalham, tendo tido impacto sobre as suas teorias e práticas formativas/pedagógico-didáticas ao fomentar a reflexão sobre a ação (Moreira, 2004).

Valério (2018) parte que a observação da aula é a visualização de atos pedagógicos. Alarcão e Tavares (2003) referem que:

A observação é conjunto de atividades destinadas a obter dados e informações dos atos pedagógicos sobre o que se passa no processo de ensino-aprendizagem com a finalidade de, mais tarde, proceder a uma análise do processo numa ou noutra das variáveis em foco. Quer isso dizer que o objeto de observação pode recair num ou noutro aspeto: no aluno,

no professor, na interação professor-aluno, ambiente físico da sala de aula, no ambiente socio-relacional, na utilização de materiais de ensino, na utilização do espaço ou tempo, nos conteúdos, nos métodos, nas características dos sujeitos, etc (p. 86).

Para os mesmos autores, o problema que se põe ao supervisor é saber como observar, que estratégia de observação deve utilizar. Ou seja, se as estratégias de ensino só fazem sentido em função dos objetivos de ensino-aprendizagem, também as estratégias de observação dependem do objetivo que se pretende atingir, do objeto que se quer observar e da natureza da observação.

Para Fialho (2016) observação, no contexto da supervisão, requer do observador um distanciamento que permita separar inferências e juízos de valor de fatos e evidências, porque são estas últimas que irão servir de base para a reflexão. Em concordância com este ponto de vista Valério (2018) sublinha que o supervisor deve elaborar os instrumentos de acordo com critérios de objetividade e fidelidade para analisar a estrutura lógica das aulas que se inscreve em: clarificar ou complementar, identificar os pontos a melhor e partilhar as ideias e experiências e promover um clima de confiança que leva todos os intervenientes a constante reflexão e autoanálise.

Partindo do pressuposto que o conhecimento se sustenta não só no “saber-científico, pedagógico e didático” e “saber fazer”, mas também em observação da atuação pedagógica, este último permite a contextualização da atuação em função da situação e intervenientes. Pelo que a observação permite visualizar em sala de aula, em tempo real, os atos pedagógicos, com vista à identificação de dimensões da execução e reflexão sobre elas (Valério, 2018).

Fialho (2016, citando Reis, 2011) afirma que a observação desempenha um papel fundamental na melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem, constituindo uma fonte de inspiração e motivação, um forte catalisador de mudança. Por outro lado, é a via certa para aceder à práxis docente, para garantir uma formação contextualizada e promover a renovação das práticas docentes, contribuindo para a inovação do currículo.

Deste modo, Valério (2018) enfatiza que a multiplicidade do acontecimento na sala de aula que está associada à “dança de linguagem” faz da supervisão um elemento formativo e democrático através da reflexão estruturada e atualização científica/ pedagógica, sendo fatores de mudança do processo educativo e da escola. Portanto, a observação constitui numa estratégia potenciadora do desenvolvimento profissional e pessoal, tais como a motivação, a qualidade de interação que estabelece, a confiança e capacidade de compreender e redirecionar a ação. Também para Borich, (2011, citado por Valério, 2018), a observação constitui vertente facilitadora na focalização da reflexão, na etapa seguinte.

2.2. O paradigma reflexivo

Os registos realizados durante a observação da aula constituem uma fonte importante da reflexão, onde segundo Alarcão (2007) o cenário reflexivo é uma abordagem de formação que atribui aos profissionais a capacidade de pensarem a sua prática e de construírem e reconstruírem o seu conhecimento a partir do seu campo de ação, caracterizado por dinâmicas de incerteza e por decisões altamente contextualizadas. Após observação, a par reúnem-se observado e observador, procurando salientar primeiro os aspetos mais positivos e só depois os menos positivos (se for esse o caso). O observador deve incitar a reflexão e não os juízos de valor, no sentido de levar ao professor observado

a refletir sobre a sua prática (Fialho, 2016). Por outro lado, Carr e Kemmis (1986, citados por Moreira, sd) referem que o envolvimento direto dos professores na investigação das suas práticas educativas é um ideal político e social. Ainda para o mesmo autor, enquanto profissional, o professor procura através de uma dinâmica cíclica de ação-reflexão, compreender os indivíduos, os contextos, as ações, as políticas, de modo a poder melhor formular os seus juízos profissionais, com vista a uma melhoria das práticas, num processo de tomada de decisões que é continuamente avaliado.

Valério (2018) refere que a planificação é o ponto-chave para conduzir o processo de supervisão e é a partir dela que se constrói uma sólida base que leva à reflexão e à inovação, proporcionando aos intervenientes a incorporação de novas técnicas e metodologias. Pois ajuda na identificação dos pontos fortes e fracos e convida à reflexão para solucionar a questão.

Ainda, a mesma autora, salienta que a prática supervisionada é uma estratégia chave para análise, reflexão para prática e sobre a prática, visando desenvolver no formando a capacidade metacognitiva. Este processo baseia-se não só em observar, registar e usar essa informação, mas também no modo como se procede, sobretudo como se reflete e partilha essa reflexão para constituir o saber inerente à docência.

Portanto o supervisor deve proporcionar uma interação formativa que promova a comunicação, negociação, argumentação e atuação estratégica dos interlocutores, a partir de uma reflexão oral que visa uma intervenção urgente (reflexão sobre a prática) e escrita que dá uma consistência e promove as novas reflexões (reflexão sobre reflexão ou meta-reflexão), partilha através de regulação e autorregulação permanente dos intervenientes. Desta forma, são geradores de múltiplas aprendizagens: a nível pedagógico, didático, organizacional, cultural e social.

2.3. Feedback

Leal (2003; citado por Valério, 2018) parte da perspectiva que a qualidade do feedback é sem dúvida o ponto-chave da relação interpessoal na observação de aula pelo que a sua ausência constitui o fator da ineficácia da supervisão. Portanto, o feedback deve ser dirigido para a resolução de problemas identificados na observação numa linguagem clara, assertiva e construindo a reflexão partilhada, sendo papel do supervisor.

O feedback sobressai como essencial ao apoio e à regulação, pois os formandos atribuem grande importância ao feedback sobre as suas reflexões e à tentativa de identificar tipos de feedback a utilizar: questionamento como pedido de esclarecimento; questionamento crítico ou estimulador; apoio/encorajamento; recomendação; síntese/balanço; esclarecimento concetual e teórico (Roldão, s.d., citada por Alarcão e Roldão, 2008).

Nesta linha de pensamento, Alarcão e Tavares (2010, citados por Valério, 2018), referem que a qualidade da supervisão e o estilo de supervisão associado a um tipo de feedback são fundamentais para a consecução dos objetivos da supervisão, uma vez que orientador e formando integram uma dialética de aprendizagem e desenvolvimento em que eles são os próprios atores e dinamizadores. Isso coloca a interação colaborativa como ponte da eficiência e eficácia do feedback.

Deste modo, o feedback eficaz depende do balanceamento entre individualismo e comunidade profissional, ou seja, quando maior for a interação colaborativa maior será eficiência e eficácia do feedback.

Para Hergreaves (1988, citado por Alarcão, 2007), um dos paradigmas mais prometedores que surgiram na idade pós-moderna é a colaboração, enquanto princípio

articulador e integrador da ação, da planificação, da cultura, do desenvolvimento, da organização e da investigação. Ainda, para a mesma autora, a colaboração, ou a interação colaborativa, para além de se apresentar como um processo, é também um meio para a realização de um trabalho conjunto com finalidade à vista e implica uma atitude de abertura aos outros e ao próprio trabalho que, também ele, tem as suas dinâmicas específicas e renovadas interações.

2.4. Autoformação e desenvolvimento profissional

Darling-Hammond e LePage (2005, citados por Marcelo, 2009) defendem que, para dar respostas às novas e complexas situações em que se encontram os docentes, é conveniente pensar nos professores como “peritos adaptativos”, ou seja, pessoas que estão preparadas para fazer aprendizagem eficientes ao longo da vida. Isto porque as condições sociais estão em constantes mudanças e cada vez mais se pede aos professores que saibam combinar competência com capacidade de inovação. Sendo fruto do desenvolvimento, para o mesmo autor, o desenvolvimento profissional procura promover a mudança junto dos professores, para que estes possam crescer enquanto profissionais e, também, como pessoas. Nesta linha Moreira (2004) realça que os supervisores constituem peças fulcrais enquanto facilitadores do percurso de desenvolvimento profissional e de construção de atitudes, conhecimentos e capacidades do futuro professor.

Partindo do pressuposto que o desenvolvimento é o fruto de uma avaliação formativa que se enquadra numa comparação entre o planeado e a investigação sobre a prática, sendo duas dimensões indissociáveis para o êxito de um desenvolvimento sólido, Perrenoud (1999) defende que, um mínimo de planificação é essencial. Por exemplo, se está a prever um trabalho de geometria, num prazo de três semanas, deve saber, mais ou

menos, sobre que noções ou técnicas vai incidir e forma a evidenciar estas últimas na matéria que leciona. Depois de escolhidos os objetivos, temas dos *ateliers* de ciências ou meio ambiente, por exemplo, o professor vai querer reler um certo número de obras teóricas ou metodológicas, mergulhar novamente nos meios de ensino correspondente, procurar com antecedência ideias e documentação.

Por outro lado, Ponte (2002) refere que a investigação sobre a prática procura alterar algum aspeto da prática e compreender a natureza dos problemas que afetam a prática da investigação.

Para Marcelo (2009) muitas investigações se têm dedicado a tentar perceber como se dão essas mudanças e desenvolvimento, no fundo, como se constroem as aprendizagens. No estudo dos processos de mudança dá-se um grande destaque aos preconceitos e crenças dos docentes.

As crenças, ao contrário do conhecimento proposicional, não necessitam da condição de verdade refutável e cumprem duas funções no processo de aprender a ensinar. Em primeiro lugar, as crenças influenciam a forma como os professores aprendem e, em segundo lugar, influenciam os processos de mudança que os professores possam encetar (Richardson, 1996, citado por Marcelo, 2009).

Ainda para o mesmo autor, a experiência pessoal, experiência baseada nos conhecimentos formais e experiência da escola e de sala de aula, afetam as crenças sobre como aprender a ensinar, sobre como ensinar as matérias e qual é o trabalho do professor. O que provoca mudança nos conhecimentos e crenças dos professores, proporcionando uma alteração das práticas docentes em sala de aula e, conseqüentemente, uma provável melhoria nos resultados da aprendizagem dos alunos.

Portanto a compreensão e a reflexão sobre diferentes variáveis presentes em sala de aula que levam a uma alteração das crenças e conhecimentos dos professores, requer daí, a necessidade do professor se envolver em investigação que ajude a lidar com problemas da sua prática. Pelo que a construção do conhecimento do professor que decorre de filosofias e práticas de formação predominantes ao longo de várias décadas vem reforçando a ideia de que esse conhecimento se constitui como um saber “prático” que vive da experiência e não da teoria, relacionando conhecimento profissional, desenvolvimento e supervisão (Roldão, 2012, citado por Valério, 2018). Com isso, destaca-se o papel do supervisor como recurso estratégico de grande potencial para a formação, (re) construção do conhecimento profissional e (auto)desenvolvimento, sublinhando igualmente as potencialidades da supervisão como estratégia metacognitiva (Valério, 2018).

Portanto, se o desenvolvimento profissional dos professores depende, em grande medida, do seu próprio envolvimento em projetos de investigação-ação, por ser uma estratégia de formação essencialmente *inquiry-oriented*, é também inevitável que a mesma estratégia conduza a resultados igualmente positivos para os supervisores (Moreira, 2004).

PARTE II- ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

CAPITULO III- OPCÇÕES METODOLÓGICAS

Dada a natureza deste estudo e os seus objetivos, utilizámos uma metodologia qualitativa do tipo descritivo, isto é, uma investigação que visa a compreensão, descrição de fenómenos e relação entre eles (Almeida & Freire, 2000).

Para Coutinho (2011, p. 14), o paradigma qualitativo ou interpretativo também pode se designar por hermenêutico, naturalista, ou ainda, mais recentemente, construtivista.

Para Latorre et al. (1996, p. 42, citados por Coutinho, 2011, p. 16), a abordagem interpretativa/qualitativa das questões sociais e educativas procura penetrar no mundo pessoal dos sujeitos, “para saber como interpretam as diversas situações e que significado tem para eles”. Ainda Mertens (1998, p. 11) refere que este paradigma visa compreender o mundo complexo do vivido desde o ponto de vista de quem o vive.

Para User (1998, citado por Coutinho, 2011, p. 17), para explicar o mundo social e educativo, há que ir buscar os significados profundos dos comportamentos que se constroem na interpretação humana. Investigador e investigado interagem e cada um por si molda e interpreta os comportamentos de acordo com os seus esquemas socioculturais.

Ora, de acordo com Pacheco (1993, p. 28), a investigação de índole qualitativa baseia-se no método indutivo “porque o investigador pretende desvendar a intenção, o propósito da ação, estudando-a na sua própria posição significativa, argumentando Carvalho (2009, p. 86) que a indução é uma operação lógica que vai do particular ao geral.

O método indutivo caminha na aproximação aos fenómenos, para planos cada vez mais abrangentes, indo das constatações mais particulares às leis e teorias (conexão ascendente). Nesta lógica, o presente estudo associa-se a uma perspectiva que leva às conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se baseiam.

Apoiando-se numa perspectiva descritiva e experimental, Carvalho (2009, p. 129) refere que, basicamente, a ciência utiliza duas formas de pesquisa. A pesquisa descritiva está interessada em descobrir e observar os fatos, procurando descrevê-los, classificá-los e interpretá-los. A pesquisa experimental pretende demonstrar de que modo ou porque causas o facto é produzido.

Este projecto assenta na primeira perspectiva, ou seja, procura-se narrar o que acontece entre a prática supervisiva e o desenvolvimento pessoal e profissional dos futuros professores em formação inicial. Carvalho (2009, p. 132) assegura que também na pesquisa descritiva pode haver o estudo da relação entre os fenómenos, procurando conhecer se um é causa do outro. Mais frequentemente utilizado é o método causal comparativo, a sua finalidade é descobrir de que maneira e por que ocorrem os fenómenos (Mitroff, 1988, citado por Coutinho, 2011). Ainda o mesmo autor, assegura que neste tipo de pesquisa parte da observação do fenómeno que foi produzido em nosso caso (variável dependente ou desenvolvimento profissional) e depois procurar encontrar, entre múltiplas causas possíveis, fatores (variáveis independentes ou a prática supervisiva) que se relacionam com o fenómeno ou contribuem para determinar o seu aparecimento. O presente trabalho baseia-se num paradigma interpretativo e estuda a relação existente entre a supervisão e o desenvolvimento profissional dos professores iniciantes (ou futuros professores).

3.1. Estudo de Caso

De acordo com Amado (2014, p. 122), os estudos de casos podem tomar múltiplas formas e finalidades. O seu uso não se circunscreve à investigação, como é o caso dos estudos de caso designados de educativos ou formativos muito utilizados na formação de professores (Marcelo e Parrilla, 1991, citados por Amado, 2014, p. 122). Portanto, este projeto baseia-se num estudo de caso, sendo um dos referenciais metodológicos com maiores potencialidades para o estudo das diversas problemáticas que se colocam ao cientista social (Coutinho, 2011, p. 293). Ainda para a mesma autora, trata-se de um plano de investigação que envolve o estudo intensivo e detalhado de uma entidade bem definida (o caso). Ainda para Creswell (1998, p. 61, citado por Coutinho, 2011) o estudo de caso é a exploração de um “sistema limitado”, no tempo e em profundidade, através de uma recolha de dados mobilizando diferentes fontes de informação, ricas em dados sobre o contexto estudado.

O caso pode referir-se a quase tudo: um indivíduo, um personagem, um pequeno grupo, uma organização, uma comunidade ou mesmo uma nação. Brewer e Hunter (1989, citados por Coutinho, 2011, p. 293) pressupõem seis categorias de “Caso” passíveis de serem estudados na investigação em Ciências Sociais e Humanas; indivíduos; atributos dos indivíduos; ações e interações; atos de comportamento; ambiente, incidentes e acontecimentos; e ainda colectividade. Nesta linha, as interações e ações constituem o centro deste trabalho.

Com base nos objectivos da investigação, o estudo de caso vai dar resposta concisa aos problemas formulados numa perspetiva que, segundo Yin (1994, citado por Coutinho,

2011, p. 295), pode ser conduzida para um dos três propósitos básicos: explorar, descrever ou ainda explicar. Guba e Lincoln (1994, citados por Coutinho, 2011, p. 295), por seu lado, consideram que, num estudo de caso, o investigador pode: a) relatar ou registar os fatos tal como sucederam, b) descrever situações ou fatos, c) proporcionar conhecimento acerca do fenómeno estudado, e d) comprovar ou contrastar efeitos e relações presentes no caso.

Numa tentativa de sintetizar as diferentes posições com relação a estas questões, Gomez et al. (1996, p. 99, citado por Coutinho, 2011) destacam que os objetivos que orientam um estudo de caso podem ser em tudo coincidentes com os da investigação social em geral: “explorar, descrever, explicar, avaliar e /ou transformar”.

Pelo seu carácter naturalista, dinâmico e interativo, o estudo de caso exige o que se designa por trabalho de campo, isto é, o contacto prolongado do investigador com os sujeitos participantes na realidade que pretende estudar. São, por isso, cruciais a identificação de contextos apropriados, a obtenção de permissão e do apoio de sujeitos relevantes para o desenvolvimento do estudo (Amado, 2014, p. 36).

3.2. Técnicas de Recolha de Dados

Metodologia, métodos e técnicas são termos que surgem na literatura para designar os diversos meios que ajudam e/ou orientam o investigador na sua busca de conhecimento (Coutinho, 2011, p. 22). Por sua vez, Bisquerra (1989, p. 55), refere que os métodos de investigação “constituem o caminho para chegar ao conhecimento científico, sendo o conjunto de procedimentos que servem de instrumentos para alcançar os fins da investigação”. Ainda para o mesmo autor, as técnicas são “procedimentos de atuação” concretos e particulares, “meios auxiliares” do método. Opinião que também partilham

Latorre et al. (1996, p. 876, citados por Coutinho, 2011) “o método é o caminho e as técnicas o modo de percorrê-lo”.

Para Coutinho (2011, p. 99) todo e qualquer plano de investigação, seja de cariz quantitativo, qualitativo ou multi-metodológico implica uma recolha de dados originais por parte de investigador. Para Peneff e Passeron (1990, citados por Amado, 2014, p. 172), a conceção da natureza dos dados não foge o objeto central da investigação qualitativa: a racionalidade dos indivíduos, o sentido que conferem às suas ações e experiências de vida e as estratégias individuais que desenvolvem em função das interpretações que fazem das situações em que estão (ou estiveram) envolvidos e implicados. Nesta linha, Charles (1998) assegura que existem seis procedimentos distintos para a recolha de dados numa investigação: notação, descrição, análise, questionário, teste e medição.

Face aos objetivos deste trabalho, foram utilizados os procedimentos de descrição e inquérito para a recolha de dados.

Descrição é “o processo de transformação em anotações verbais, mas que vai mais longe do que a notação pela preocupação em proporcionar um retrato tão fiel quanto possível da situação, repleto de detalhes” (Charles, 1998). Este é o método de recolha de dados utilizado sempre que se investigam contextos naturais, processos, acontecimentos ou comportamentos em profundidade, tomando os dados a forma de longos textos escritos que podem ocupar uma simples página ou uma infinidade delas.

Inquérito (*questioning*) é o processo que visa a obtenção de respostas expressas pelos participantes no estudo (Wiersma et al., 1995, citados por Coutinho, 2011) e pode ser implementado com o recurso a entrevista ou a questionário.

No desenvolvimento do presente trabalho utilizou-se mais as entrevistas por ser um dos mais poderosos meios para se chegar ao entendimento dos seres humanos e para a

obtenção de informações nos mais diversos campos (Amado, 2014, p. 208). Sendo uma técnica que é levada a cabo por uma pessoa, que pode (ou não) ser o próprio investigador, e processa-se face a face ou pelo telefone (Charles, 1998). Segundo Coutinho (2011, p. 101), o contato entre o entrevistador e o entrevistado possibilita que o primeiro possa adaptar as questões e/ou pedir informações adicionais sempre que tal se revele importante, e é precisamente essa característica, ou seja, a sua flexibilidade, que a individualiza relativamente a outras formas de inquéritos.

A entrevista é uma técnica de recolha de informação mais adequada para delimitar sistemas de representações, valores e normas veiculadas pelo indivíduo e que passa pela comunicação entre pelo menos duas pessoas. (Albarello et al., 1997). Na opinião de Júnior e Júnior (2011, p. 237) a entrevista é uma das técnicas mais utilizadas, atualmente, em trabalhos científicos, e ela permite ao pesquisador extrair uma quantidade muito grande de dados e informações que possibilitam um trabalho bastante rico. Nesta lógica, os dados deste estudo foram recolhidos a partir da entrevista semiestruturada que, segundo Manzini (1990/1991, p. 154), está focada num assunto sobre qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerente às circunstâncias momentâneas à entrevista. Para o autor, este tipo de entrevista pode fazer emergir informações de forma livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas. Ainda, acrescentou Coutinho (2011, p. 101), que a recolha de dados por inquérito socorre-se, via de regra, de duas ferramentas auxiliares: o guião de entrevista e o questionário. Reforçando Amado (2014; p. 209), a entrevista semiestruturada ou semidiretiva, as questões derivam de um plano prévio, um guião onde se define e regista, numa ordem lógica para o entrevistador, o essencial do que se pretende obter, embora, na interação se venha a dar uma grande liberdade de resposta ao entrevistado. Nesta que nos

interessa é o guião de entrevista, sendo um plano que contém as questões e a sequência de as colocar ao inquirido.

3.3. Análise de dados

Partindo do pressuposto que a observação naturalista e a entrevista são técnicas de recolhas de dados que permitem coletar uma grande quantidade de informações e para se dirigir com eficácia a um conjunto sistemático de conhecimento científico, requer uma ferramenta de análise de dados adequada cujos critérios assentam sobre bases sólidas geralmente aceites pela comunidade académica. Acrescenta Coutinho (2011, p. 192) que a análise e interpretação de dados nos planos qualitativos, torna-se, por isso mesmo, uma tarefa tão crucial quanto “problemática”, por dois motivos: em primeiro lugar porque os dados podem tomar formas muito diversificadas, de que são exemplo os relatos, e, em segundo lugar, porque, enquanto na investigação quantitativa é fácil distinguir com clareza as duas fases (primeiro, de recolha, por um lado, e de análise, por outro lado), tal distinção é difícil de conseguir na investigação qualitativa uma vez que ambas as fases se afetam mutuamente e se completam. Ainda para a mesma autora, a característica comum a todos esses “métodos de análise” é o facto de incidirem, de uma forma ou de outra, sobre “palavras”, ou seja, ser uma análise textual (verbal ou escrita). Para Bardin, (1977) a análise de conteúdo se constitui de várias técnicas onde se busca descrever o conteúdo emitido no processo de comunicação, seja ele por meio de falas ou de textos.

Em consequência, utilizou-se nesta investigação a análise do conteúdo que, segundo Gómez et al. (1996, citados por Coutinho, 2011, p. 193), é um método muito utilizado para análise de texto, e utiliza-se não apenas na análise de dados qualitativos, mas

também na investigação histórica, em estudos bibliométricos ou outros em que os dados tomam a forma de texto escrito.

Para a mesma autora, a análise do conteúdo é uma técnica que consiste em avaliar de forma sistemática um corpo de texto (ou material audiovisual), por forma a desvendar e quantificar a ocorrência de palavras/frases/temas considerados “chaves” que possibilitem uma comparação posterior, ou, tomando as palavras Marshall e Roosman (1989, p. 98), “é uma forma de perguntar um conjunto fixo de questões aos dados de modo a obter resultados contáveis”. O investigador busca estruturas e regularidades nos dados e faz interferência com base nessas regularidades (Krippenford, 1980).

Após a definição da ferramenta, faz-se uma pré-análise que se inicia com uma leitura flutuante, ou seja, segundo Coutinho (2011, p. 193), este momento é o de organizar o material, de escolher os documentos a serem analisados, formular hipóteses ou questões norteadoras e elaborar indicadores que fundamentem a interpretação final.

Na fase de exploração, criaram-se indicadores de organização e seleção dos dados em que os dados brutos são transformados de forma organizada “agregados em unidades, as quais permitem uma discriminação das características pertinentes do conteúdo” (Bardin, 1977, p. 104).

Para o estudo foram seleccionados quatro participantes representativos da investigação e do tema a estudar, sendo um diretor da faculdade, um supervisor que simultaneamente é professor e dois alunos estagiários, no entanto, só possível realizar três entrevistas, diretor, supervisor e um estagiário por razões variadas da pandemia do COVID-19.

Foi assim criado, no decurso desta investigação, um quadro de categorização, que a seguir se apresenta no Quadro 1.

Quadro 1 *Quadro de Categorização para a análise de conteúdo*

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo
Supervisão	Definição	
Actividades	Identificar as práticas supervisivas presentes	
Estratégias da supervisão e métodos	Identificar as estratégias e metodologias adoptadas	
Finalidades	Contributo da supervisão na formação inicial dos professores	
Funcionamento	Organização da actividade	
Interacção	Identificar as marcas de uma relação afectiva no processo	
Constrangimento	Identificar algumas dificuldades face à supervisão	

Este sistema de categorização tornou possível a análise de conteúdo das entrevistas realizadas ao longo desta investigação.

PARTE III- APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

CAPÍTULO IV- CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

4.1. Quadro institucional e legal

A Universidade Católica da Guiné-Bissau (UCGB) é uma instituição do ensino superior da Igreja Católica da Guiné-Bissau, criada canonicamente pelo Decreto nº 04/2014, e insere-se numa missão da Igreja, enquanto serviço específico à comunidade humana e eclesial, tendo como uma das finalidades criar uma comunidade universitária, alicerçada nos princípios da verdade e amor. Possui uma construção de raiz situada em zona suburbana nas povoações de Bôr, sector de Prábis e região de Biombo, funciona nos horários de 08h00 a 20h30. Para ingressar num dos seus cursos, o candidato ou candidata terá que ter concluído no mínimo o ensino secundário.



Figura 1. Edifício principal da Universidade Católica da Guiné-Bissau (UCGB)

Actualmente a UCGB conta com duas Faculdades, a Faculdade de Ciências da Educação e a Faculdade da Economia, Administração e Gestão, ministra cinco cursos da licenciatura divididos por Faculdades, isto é, a Faculdade de Ciências da Educação conta com dois cursos, nomeadamente Educação de Infância e Professores de Iº e IIº Ciclos, enquanto a Faculdade de Economia, Administração e Gestão conta com três cursos, nomeadamente Gestão de Empresas, Administração e Políticas Públicas e Engenharia Informática.

Para cumprimento dessas actividades, actualmente a Universidade conta com corpo discente de 385 estudantes divididos por sexo e por cursos, discriminadas no quadro 2:

Quadro 2 Composição do corpo discente

Faculdades	Cursos	Número de Estudantes	Género	
			Masc.	Femin.
FCE	Professores de Iº e IIº Ciclos	101	53	48
	Educação de Infância	133	1	132
FEAG	Gestão de Empresas	88	40	48
	Administração e Políticas Públicas	30	19	11
	Engenharia Informática	33	28	5
	Total	385	141	244

Conforme o quadro 2 existiam, no ano letivo 2019/2020, 63,4% estudantes do género masculino e 36,6% do género feminino, tendo o curso da Educação de Infância o maior índice de população feminina e seguindo-se, a esse, o curso de Professores de Iº e IIº Ciclos.

Na UCGB, para se obter a licenciatura em qualquer dos cursos, faz-se um ano preparatório e mais cinco anos do curso. Atualmente, os 385 estudantes que frequentem a instituição estão divididos do seguinte modo: 121 estudantes são do ano preparatório, divididos em cinco salas, cada uma com a lotação menor ou igual a 35; 18 estudantes são do primeiro ano numa só sala; 45 estudantes são do segundo ano, divididos em duas salas, cada uma com a lotação menor ou igual a 25 estudantes; 91 estudantes são do terceiro ano, divididos em quatro salas cada uma com uma lotação menor ou igual a 30; 62 estudantes são do quarto ano, divididos em duas salas, cada uma com uma lotação menor ou igual a 31; e, finalmente, 29 estudantes são do quinto ano, divididos em duas salas, cada uma com uma lotação menor ou igual a 15. O último ano geralmente é reservado para estágio pedagógico e elaboração de monografias de conclusão do curso.



Figura 2. Sala de 3º Ano Professores de Iº e IIº Ciclos Figura 3. Sala de Ano Preparatório

A lotação máxima é de 35 estudantes por sala. Na Universidade são usadas duas línguas, português e crioulo; entretanto, o português como é a língua do ensino, usa-se em todas actividades de ensino e aprendizagem, enquanto o crioulo é a língua materna da maioria dos estudantes, portanto é usada como língua de afectividade em divertimentos nos intervalos e nas salas, sobretudo quando o assunto requer mais esclarecimento.

A UCGB no desenvolvimento das suas actividades conta com um corpo docente de aproximadamente 56 professores, dos quais 13% são doutorados, 30% mestrados, 5% Pós-graduados e 52 % licenciados, todos em regime de contratados.

Quanto ao governo da UCGB, conforme os seus Estatutos a UCGB está sujeita a um sistema misto de governo e administração superior, em que se combinam as responsabilidades do Estado e da Igreja. No que respeita à igreja compõe-se dos seguintes órgãos:

Os órgãos hierárquicos superiores da UCGB são a Congregação da Educação Católica e os Bispos da Guiné-Bissau, encarregues de exercer jurisdição sobre a UCGB, directamente ou por intermédio do Magno Chanceler e do Vice-chanceler.

Os órgãos individuais do governo da UCGB são o Magno Chanceler e o Vice Magno Chanceler, na pessoa dos Bispos diocesanos, encarregues de apresentar o reitor à Congregação da Educação Católica e, para efeitos de nomeação, nomeiam os Vice-Reitores e os Directores das Faculdades;

Os órgãos colegiais de governo da UCGB são a Reitoria, o Serviço Administrativo e Financeiro e os Conselhos Científico e Pedagógico. A Reitoria é composta pelo Reitor, Vice-Reitor e Directores, onde o Reitor assegura o governo da Universidade em todas as questões que este entenda submeter-lhe e nomear o mesmo; compete aos Directores representar a sua Faculdade dentro e fora dela, aos serviços administrativo e financeiro compete a gestão do património da Universidade e, por último, compete aos conselhos científico e pedagógico coadjuvar os Directores no exercício das suas funções.

Quanto à gestão financeira, a UCGB conta com três fontes de financiamento, ou seja, a partir das propinas recolhe aproximadamente 8 545 000 XOF (13 026,71 EUR) por mês e 85 450 000 XOF (130 267,09 EUR) por ano, contra um custo do corpo docente cuja

estimativa ronda nuns 7 312 000 XOF (11 147,02 EUR) por mês e 73 120 000 XOF (111 470,21 EUR); portanto, para manter o funcionamento suporta custos com os trabalhadores e os consumíveis, vive num défice constante. A parceria estabelecida com a FEC – Fundação Fé e Cooperação suporta o consumo da internet e alguns consumíveis (canetas, tonners, agraphadores, agraphos, etc...) e a Cúria em alguns meses suporta a diferença para que a universidade possa honrar os seus débitos para com trabalhadores e manter o funcionamento pleno da instituição.

4.2. Espaço Educativo

A UCGB dispõe de um espaço de raiz para as actividades de ensino e aprendizagem, que se situa em Bôr, no centro de uma pequena mata, um pouco distante das habitações particulares. Esta é uma particularidade geográfica de extrema importância, que ajuda a garantir um ambiente confortável para um bom desenvolvimento do processo de ensino e aprendizagem.



Figuras 4. Entrada de Acesso a UCGB



Figura 5. Edifício no centro da mata

A UCGB actualmente conta com dois edifícios, o edifício principal (ver na figura 1, p. 34) tem nove salas de aula, entre essas, uma sala de informática, um laboratório para

engenharia, uma sala para vídeo aula; ainda tem uma sala de eventos, um centro de estudos, uma biblioteca, uma sala dos professores, uma secretaria e três casas de banho (uma para as estudantes, outra para os estudantes e a última para os docentes e trabalhadores). O segundo edifício, ou edifício novo, conta com três salas de aulas e quatro gabinetes da direcção e dos serviços administrativos: um para a Reitora e o Administrador, um para os Serviços Académicos e Recursos Humanos, outro para os Serviços Financeiros e, o último, para os directores das Faculdades.



Figura 6. Edifício novo

Quanto ao espaço exterior, a UCGB dispõe de dois bangalows cobertos que são usados para aulas interactivas, para estudos individuais ou em grupos, pequenas festas e para divertimentos nos intervalos. Também dispõe de um contentor coberto afecto às actividades de reprografia, gabinete para a direcção de associação dos estudantes e atrás usa-se para venda de sanduiches e outros elementos para alimentação.



Figura 7. Interior do edifício principal



Figura 8. Centro dos Estudos



Figura 9. Bangalows



Figura 10. Reprografia



Figura 11. Biblioteca Académicos/Recursos Humanos



Figura 12. Serviços

CAPITULO V - OS ENTREVISTADOS

Para o estudo foram selecionados e entrevistados três participantes representativos da investigação e dos temas a estudar, nomeadamente um diretor da Faculdade, um supervisor simultaneamente professor e um aluno do último ano do curso de professores do primeiro e segundo ciclos (estagiário). Seguem-se as principais características dos participantes no estudo.

5.1. Diretor

O diretor é um colaborador da Universidade Católica da Guiné-Bissau, tem 59 anos, sexo masculino, doutoramento em Ciências Pedagógicas e Didáticas, atualmente desempenha as funções de Diretor da Faculdade de Ciências da Educação em comissão de serviço e as funções do professor em contrato de prestação de serviços. Trabalha como diretor há três anos e como professor há 20 anos, nunca desempenhou as funções de supervisor, leciona os níveis de primeiro a quarto anos dos cursos de Professores de Iº e IIº ciclos e Educação de Infância na Universidade Católica da Guiné-Bissau.

5.2. Supervisor

O supervisor é um colaborador da Universidade Católica da Guiné-Bissau, tem 33 anos, sexo masculino, pós-graduado em Educação Intercultural e licenciado em Ciências da Educação. Atualmente desempenha as seguintes funções: formador da FEC, Inspetor e chefe do departamento da educação pré-escolar da Inspeção Geral do Ministério da Educação Nacional, professor, simultaneamente supervisor e responsável pelo estágio profissional pela UCGB em regime de contrato de prestação de serviços. Trabalha como

supervisor há nove anos e como professor há 14 anos, na UCGB, leciona os níveis de primeiro a quinto anos dos cursos de Professores de Iº e IIº ciclos e Educação de Infância.

5.3. Estagiário

O estagiário é um aluno do último ano (ano de estágio pedagógico) do curso dos professores do primeiro e segundo ciclos pela UCGB, ingressou na instituição após ter concluído o ensino secundário, não possuiu outra formação superior, frequenta a instituição há seis anos, tendo completado o ano preparatório e mais cinco anos de curso, tem 29 anos, estuda e simultaneamente trabalha como professor há quatro anos. Leciona no primeiro ciclo numa escola privada, particularmente no primeiro ano.

CAPITULO VI - SUPERVISÃO PEDAGÓGICA: ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL E EXPERIÊNCIAS PELA VOZ DOS ATORES EDUCATIVOS

Partindo das categorias e subcategorias do quadro da categorização, a discussão dos resultados alinha-se de forma articulada às unidades de registo (sentido/significado) dos três entrevistados em função de cada uma dessas categorias e subcategorias, isto é, o que eles dizem sobre o mesmo assunto, convergindo, divergindo ou apresentando ideias próprias. Também nessa narrativa incorporam-se os documentos da instituição (como grelha de observação de aulas, regulamento e programas da prática pedagógica), ou seja, relacionando o que dizem estes documentos com o que dizem os entrevistados.

6.1. Conceito da supervisão na UCGB

De modo geral, os entrevistados apresentaram a importância de instituir o processo do estágio pedagógico na UCGB, ilustrando a noção geral da supervisão e a sua importância. Vejamos um excerto exemplificativo desse discurso sobre a noção e a importância da supervisão.

O estágio pedagógico sendo o coração da Faculdade é o espaço da tradução de tudo o que estudante apreendeu na sala de aulas, ou seja, espaço onde os estudantes concretizam o apreendido e implementar as melhorias, portanto a supervisão constitui o método de apoio aos grupos de estudantes e professores a superar as dificuldades, sendo o estímulo importante para melhoria do processo de ensino e aprendizagem, ou seja, é um espaço da superação das dificuldades teóricas individuais e do grupo (Diretor).

A supervisão é o acompanhamento técnico científico para a melhoria das práticas ou de um certo trabalho, para isso, requer o conhecimento da técnica e da prática, entretanto, tudo que toca com a supervisão tem a ver com

acompanhamento técnico e científico, ou seja, conhecimento técnico diz respeito o conhecimento daquilo que apoia a pessoa a se desenvolver (Supervisor)

Considerando o acompanhamento que faço de uma supervisão, porque se insere na melhoria da prática pedagógica, isto é, visa autenticar a consolidação dos conhecimentos teóricos e práticos durante os ciclos dos estudos, isto é, se os estudantes tenham devidas capacidades para o exercício da profissão docente ou não, caso não implementar as medidas corretivas (Supervisor).

O estágio pedagógico é um espaço da consolidação prática do tudo que foi apreendido na teoria, um espaço de ensino e aprendizagem para o próprio professor, pois no estágio o professor depara-se com o ambiente real do ensino, permitindo lidar com diferentes comportamentos ou maneira de apreender dos alunos e tendo a supervisão como um auxílio à reflexão constante em novas estratégias de aprendizagem, uma aprendizagem racional e essencial para o crescimento profissional dos professores em estágio pedagógico (Estagiário).

Um reparo interessante é a maneira como os entrevistados abordam o estágio pedagógico e a supervisão, pois centraliza-se como um “apoio ou lugar de apoio para superar as dificuldades pedagógicas”, algo que apoia outros a aprender. Estes aspetos articulam-se com o quadro teórico que traçámos acerca da supervisão e estágio pedagógico.

Também se enquadra numa perspetiva definida na carta de acolhimento do estágio, onde refere que este tipo de formação exige a criação de oportunidades de contacto, por parte dos alunos, com instituições onde possam observar o contexto, as crianças e os profissionais em acção, exigindo ainda que os alunos tenham, no momento oportuno, espaço para intervir nestes contextos num curto período de tempo, colocando assim em prática os conhecimentos adquiridos na sua formação.

6.2. Práticas supervisivas na UCGB

Conforme o documento da orientação do estágio, que instituiu a obrigatoriedade de frequentar o estágio pedagógico, tornaram presentes as práticas supervisivas nos ciclos do acompanhamento pedagógico da UCGB. Vejamos as linhas orientadoras principais do estágio: (ver em anexo C nº 1)

- O estágio curricular do 5º ano deve ter a duração mínima de 4 meses;
- Apenas os estudantes com os processos de matrícula regularizados serão acompanhados no processo do estágio. No entanto, recomenda-se a todos que iniciem o seu trabalho o mais cedo possível, mesmo que venham a regularizar a matrícula posteriormente;
- O estagiário deve entregar dois produtos/resultados do seu estágio: o dossier de estágio e o relatório de estágio (os dois são obrigatórios e cada um vale 50% da nota final);
- Os estágios podem ser realizados em Escolas ou outros estabelecimentos equivalentes onde desenvolvam trabalho pedagógico com alunos de idade superior a 6 anos (por exemplo, escola, biblioteca móvel, casas de acolhimento, espaços de cuidados pediátricos, etc.);

Portanto, estas orientações descrevem a organização do estágio e dão as diretrizes para concretizar na prática as atividades da supervisão, tendo por auxílios a grelha de observação e a grelha de contextualização do ambiente educativo. Entretanto, vejamos os discursos que exemplificam os sinais da prática supervisiva:

Para os seguimentos pedagógicos, a UCGB disponha três docentes da prática pedagógica entre eles, dois fazem a supervisão de forma indireta

através das suas participações em todo processo da elaboração dos planos e ferramentas, também nas reuniões de reflexões sobre aspetos a melhorar em relação à atividade supervisiva, só um desempenha as funções de acompanhar e observar os estágios pedagógicos nas escolas, tendo três horas semanais, ou seja, seu envolvimento é mais visível (Diretor).

Na UCGB, no desenvolvimento do processo supervisivo são presentes como atividades principais as seguintes: trabalho em grupo; tradução das teorias em práticas; elaboração dos planos de aulas e verificação da sua concretização; reflexão sobre os objetivos de aprendizagem definidos e as suas coerências com relação à avaliação; observar como é que os estudantes observam e desenvolvem as suas capacidades; refletir em colaboração sobre as medidas corretivas, sobretudo no que refere à coerência entre os objetivos da aprendizagem e a avaliação. (Diretor)

As práticas supervisivas estão presentes logo no início do ano letivo com estabelecimento de um calendário a partir de um encontro entre os professores da prática pedagógica e a direção da Faculdade, também nesse encontro são discutidas e elaboradas as grelhas de observação de aulas. (Supervisor)

Conforme o calendário da supervisão, vai o supervisor às escolas acompanhado da ficha de observação pré definida com os domínios a observar bem definidos, permitindo aos estudantes saber com antecedência dos domínios a ser observados durante a supervisão. (Supervisor)

Com base no plano, este ano definiu-se um dia para um encontro em grupo em que os estudantes acompanhados devem estar na Universidade para partilha de ideia, experiência e orientação sobre os aspetos a melhorar nos estágios pedagógicos, também sobre a elaboração dos relatórios e dossier de estágio. (Supervisor)

Para além do encontro em grupo, também após cada observação o supervisor e o supervisionado encontram-se um espaço para o feedback, tendo por base os dados recolhidos através da ficha de observação, denominado momento de empurrão a melhoria da prática pedagógica. (Supervisor)

Nestes encontros sobretudo em grupo, abre-se a possibilidade de uma aprendizagem negociada onde os estudantes são os próprios atores das suas aprendizagens, isto, envolvem ativamente, colaboram-se e ajudar uns aos outros, sobretudo nessas partilhas, os estudantes que apresentaram mais dificuldades nas observações são encarregues de tarefas de apresentar os problemas e consequente análise em grupo e feedback. (Supervisor)

O acompanhamento pedagógico ou supervisão que se desenvolve na UCGB, conta com as seguintes práticas, isto é, inicia-se com um encontro geral da definição das regras de funcionamento conforme o regulamento do estágio pedagógico e calendarizar as visitas de observação, depois faz-se a observação conforme o calendário acompanhado de grelha de observação e após a observação desenvolve-se um pequeno encontro de orientação onde o supervisor dá o apoio para desenvolvimento com base nos dados da grelha, sobretudo um feedback importante para o crescimento profissional. (Estagiário)

Os excertos selecionados mostram igualmente de que modo estão presentes as práticas supervisivas nos ciclos dos estágios pedagógicos da UCGB. Estes testemunhos relacionam-se com documentos da instituição (ficha ou grelha de observação e ficha ou grelha de observação do contexto educativo), pois são os documentos que estabelecem as dimensões e níveis de desempenho a observar e indicam a coerência na execução do plano de aula, domínios de conteúdo a ministrar, comunicação, relação de professor/alunos, relação do ambiente educativo e, por último, um momento para reflexão sobre a observação e consequente feedback para superar os pontos fracos e melhorar os pontos fortes.

A ficha ou grelha de observação está dividida em três partes, a primeira planificação visa identificar a coerência do plano de aula com relação ao objetivo, tempo, recurso, etc... se o plano toma em conta os interesses e nível de desenvolvimento dos alunos e se as atividades proporcionadas são adequadas ao grupo de alunos em termos de recurso e

organização do espaço. A segunda observação vai identificar a execução da planificação, gestão do tempo, capacidade de reajustar as circunstâncias educativas, domínio de conteúdo, contextualização da aprendizagem, envolvimento dos alunos no processo de aprendizagem, comunicação acessível seja em língua materna ou portuguesa, a circulação na sala e a relação de afetividade entre o estagiário e os alunos. A última, pós-observação identifica os pontos fortes e fracos depois se encontra um espaço para balanço geral do desempenho, reflexão sobre medidas para superar os pontos que devem ser melhoras. (Ver em anexo C nº 2)

A ficha ou grelha de observação do contexto educativo é um documento que permite caraterizar a escola em seguintes aspetos: situação geográfica, quadro legal, tipo de construção, vedação, estado de construção, instalação elétrica, outros espaços, sala de aula, equipamentos, organização da sala, materiais pedagógicos, tipos de planificação da escola, equipa técnica, pessoal administrativo, equipamento da secretaria e pessoal de apoio. (Ver em anexo nº 3)

De facto, dada as estruturas e sequências dos referidos documentos, mostram uma preocupação bastante visível em ajudar e apoiar os observados a procederem profissionalmente nos domínios práticos da profissão docente, a fim de serem capazes de promover um processo de ensino e aprendizagem mais eficiente e eficaz, sendo essa a essência do termo supervisão como foi referido no enquadramento teórico deste trabalho.

6.3. Estratégias e métodos da supervisão na UCGB

Partindo dos discursos dos entrevistados, encontra-se um conjunto de aspetos que relatam as principais estratégias e métodos tidos como base do desenvolvimento da supervisão pedagógica na UCGB, mas pela constatação real há um pequeno

desentendimento em relação à estratégia e método. Portanto, revela-se uma ausência da definição clara da estratégia e do método da supervisão, levando o supervisor a adaptar-se a cada circunstância e constrangimentos encontrados nos ciclos de observação pedagógica.

Vejamos os discursos exemplificativos:

Todas essas atividades desenvolvem-se nas seguintes metodologias, a metodologia construtivista, isto é, um dos métodos mais usado a nível da prática pedagógica, ou seja, o seu objetivo visa conhecer como as pessoas apreendam e depois orientar ao professor de como dirigir e supervisionar; também se utiliza o método metacognitivo, o que para ele é a capacidade de autoavaliar-se e saber colaborar. (Diretor)

Nestes encontros sobretudo em grupo, abra-se a possibilidade de uma aprendizagem negociada onde os estudantes são os próprios atores das suas aprendizagens, isto, envolvem ativamente, colaboram-se e ajudar uns aos outros, sobretudo nessas partilhas, os estudantes que apresentaram mais dificuldades nas observações são encarregues de tarefas de apresentar os problemas e consequente análise em grupo e feedback. (Supervisor)

Para o desenvolvimento da supervisão são tidos em conta as seguintes metodologias, isto é, parte dos conhecimentos dos próprios estudantes, as suas experiências pelo que a maior parte já está exercer a profissão, observando as suas aulas e questionar sobre as estratégias utilizadas, refletir e colaborar em conjunto para depois negociar as soluções que visam melhorar a prática. (Supervisor)

Geralmente, trabalhamos constantemente com os colegas, sendo a colaboração é o principal método de trabalho na escola, portanto o meu trabalho como professor estagiário resume-se em seguinte estratégia, baseando no plano de aula, ou seja, objetivo de aprendizagem, no fim de cada aula faz-se uma espécie de avaliação formativa sobre os conteúdos ministrados e a partir disso, percebe-se o nível de eficácia da atividade programada, isto é, se for bom ou não, caso não, vai redefinir as estratégias

procurando sempre a mais adequada para promover um ensino e aprendizagem mais sólida ao contexto dos alunos. (Estagiário)

É importante realçar que conforme os excertos, pode-se afirmar que as principais estratégias e métodos da supervisão na UCGB são os trabalhos colaborativos, isto é, observar as aulas, analisar e ensinar a refletir, onde o supervisor no desenvolvimento das suas funções é tido como facilitador, a medida da realidade factual procura-se adaptar as circunstâncias e envolvendo os alunos ativamente como atores principais do seu processo de aprendizagem e crescimento profissional, através de uma reflexão colaborativa e partilha de forma mais inclusiva possível. Uma ideia reforçada por Alarcão (2007), referindo que o agir profissional do professor não pode ser, na atualidade, realizado na situação de isolamento, mas ao nível do pensamento coletivo, coerente e partilhado, e da compreensão do que deve ser, do que é e de como funciona a escola. Assim, será possível introduzir a mudança através de uma ação concertada e apoiada no diálogo, na reflexão e na avaliação contínua, crítica e construtiva.

6.4. Contributo da supervisão na formação inicial dos professores da UCGB

Na verdade, o estágio pedagógico e supervisão são oportunidades para que os formandos tenham o contacto direto com a realidade do ensino, refletir e partilhar os conhecimentos e atos pedagógicos capazes de proporcionar um crescimento profissional mais sólido possível.

De modo geral, os entrevistados referem com determinação e entusiasmo o contributo dos trabalhos desenvolvidos durante os ciclos de estágio pedagógico. Vejamos os excertos destes discursos:

Geralmente, o processo da supervisão da Universidade tem impacto positivo na afirmação profissional dos estudantes em formação inicial, isto é, há uma grande vantagem em relação às orientações e feedback, agora os

estudantes são capazes de discutir, refletir e problematizar sobre um determinado tema; os estudantes são autônomos em produzir conhecimentos científicos; trabalham em grupo com uma capacidade crítica ativa sobre o processo de aprendizagem; superaram muitas dificuldades psicológicas e pedagógicas, usam os grupos como instrumento da melhoria das dificuldades através a colaboração. Sobretudo, acabam por apreender em prática o que apreenderam na teoria. (Diretor)

A atividade supervisiva que se faz na Universidade Católica tem como contributo principal a melhoria de prática do docente, isto é, proporcionar aos estudantes a boa capacidade de planificação, partindo do pressuposto de que quem sabe planificar bem, pensa as técnicas, metodologias, conteúdo a lecionar, tempo e recurso. Ainda reforçando a capacidade de implementação associada a uma análise crítica, ou seja, durante a observação ou a parte da prática, os estudantes são acompanhados com feedback, visando corrigir a prática e melhorar a qualidade de aprendizagem no que refere à planificação e a sua execução. (Supervisor)

A supervisão de uma maneira ou outra dá resposta a necessidade dos estudantes em estágios pedagógicos, com os acompanhamentos e ferramentas de observação, os estudantes vão ter a possibilidade de observar os registos das suas práticas e do ambiente educativo, a partir aí desenvolvem a capacidade de análise crítica sobre os aspetos a melhorar com relação às suas próprias práticas, ambiente educativo e recursos educativos. (Supervisor)

Imperativamente, para ser um bom educador ou professor necessita da supervisão, pois sem ela dificilmente conseguiria crescer profissionalmente e desempenhar as funções do professor por excelência, isso porque durante o processo ficou bastante apreendido que dar aulas é preciso ter vontade, paciência e amor, pois sem estes é difícil, ainda que dar aulas é pensar nos alunos, baseia sempre as estratégias e abordagens em contexto dos alunos, isto é, tomar em conta os seus contextos e a conjuntura social onde estão inseridos. (Estagiário)

A supervisão é além de necessária, pois supervisor faz observação das aulas, mostrando interessado em apoiar o nosso crescimento profissional, pois

a sua forma, postura e atividade em geral dão orientações muito importante para a nossa inserção no mercado de emprego e para posterior promoção de um processo de ensino e aprendizagem eficiente e eficaz. (Estagiário)

Os excertos levam a afirmar que a supervisão tem impacto positivo nos ciclos de estágio pedagógico, pois nesta dinâmica de individualismo e coletividade do conhecimento entre o supervisor e supervisionado, o supervisionado apreende refletir com objetividade e profundidade sobre a realidade da escola, proporcionando-lhe assim a consolidação prática dos conhecimentos teóricos e a inserção mais efetiva no mercado de trabalho de modo contribuir positivamente para a qualidade do ensino da escola e do país.

Ainda, uma referência importante, o supervisor diz, *‘pela conversa que tive com os diretores das referidas escolas gabaram muito profissionalismo dos respetivos estudantes’*, isso não só justifica a importância da supervisão, mas também o contributo da supervisão como a dimensão responsável pela consolidação prática dos conhecimentos teóricos para uma afirmação profissional dos futuros professores.

Toda essa contribuição foi graça ao feedback de apoio que se inscreve num paradigma que integra uma dialética de aprendizagem e desenvolvimento profissional em que os envolvidos são os próprios atores e dinamizadores do processo da supervisão, dando assim o sentido a supervisão e a sua efetivação como se referencia no enquadramento teórico deste estudo.

6.5. Organização da actividade da supervisão na UCGB

A atividade supervisiva é objeto de uma organização específica, da forma que se descreve a seguir. Começa-se com reunião de concertação entre os professores da prática pedagógica e a Direção da Faculdade, onde são elaborados ou melhorados os documentos da instituição (grelha de observação, grelha de observação do contexto educativo e

calendário de acompanhamento); depois, há uma reunião geral com todos os formandos, fazendo apresentação geral e anunciando as regras de funcionamento, isto é, definindo de como será o acompanhamento, horário e procedimento em geral. Vejamos os discursos exemplificativos:

Quanto ao funcionamento, todo o processo da supervisão segue a um regulamento da prática pedagógica parte do projeto educativo da UCGB que se encontra em fase inicial, foi elaborado pelos docentes da prática pedagógicas juntamente com a direção dos curso, também se denomina do projeto política e pedagógico, tendo como foco o envolvimento da comunidade e contextualizar o processo do ensino e aprendizagem. (Diretor)

Ora, para as visitas de supervisão, existe um plano anual de supervisão, faz-se o plano de acordo com a disponibilidade das escolas onde são desenvolvidos os estágios pedagógicos, ou seja, os docentes da prática pedagógica cada um elabora e entrega uma proposta de plano à direção e a partir dela faz-se análise e a conceção do plano anual, depois consolidando calendários com as disponibilidades das escolas. (Diretor)

Atualmente, para os seguimentos pedagógicos, a UCGB disponha três docentes da prática pedagógica entre eles, dois fazem a supervisão de forma indireta através das suas participações em todo processo da elaboração dos planos e ferramentas, também nas reuniões de reflexões sobre aspetos a melhorar em relação à atividade supervisiva. Só um desempenha as funções de acompanhar e observar os estágios pedagógicos nas escolas, tendo três horas por supervisão, ou seja, seu envolvimento é mais visível. (Diretor)

Quanta à organização, há um encontro semanal na Universidade e a partir aí, definem o calendário da observação, isto é, selecionando grupo de estudantes a ser observados e após observação volta-se ao encontro semanal para feedback geral e seleção de novo grupo a ser observado. (Estagiário)

De facto, conforme os excertos, a organização do estágio pedagógico na UCGB encontra-se numa fase inicial e com um nível razoável da dinâmica, pois a estrutura atual

não favorece muito um trabalho árduo e mais participativo por motivo da supervisão propriamente dita estar centralizada numa só pessoa. Por seu lado, o regulamento da orientação dos estágios que acima se refere encontra-se em fase de elaboração, isso quer dizer que a supervisão não se desenvolve sobre uma estrutura de regras claras e bem definidas.

Por falta da conclusão do tal regulamento, sendo a supervisão uma realidade, faz do supervisor um interveniente que se adapta às circunstâncias em função da realidade factual, improvisando as regras para organizar caso a caso a atividade da supervisão.

6.6. Relação interativa

Partindo da ideia que o principal método do desenvolvimento da supervisão é o trabalho de colaboração ou em grupo, geralmente se justifica que a interação é sem dúvida o centro de todos os trabalhos, na base de partilha constante, de confiança e respeito, proporcionando assim um clima mais afetivo do ensino e aprendizagem. Vejamos excertos exemplificativos destes discursos:

É de realçar que o processo também toma em conta os aspetos da relação humana, isto é, os estudantes são incutidos atitudes de trabalhar em grupo, respeitar os pontos de vistas dos colegas nos trabalhos de grupo, sobretudo, em todo o processo estabelece relação de colaboração constante, tanto entre a direção e supervisores, como também para os estudantes.
(Diretor)

Todo o processo do acompanhamento pedagógico decorre numa relação de amizade com todas as estruturas da escola, começando por estudantes, direção e colegas, tendo a ética como a parte fundamental do exercício da profissão supervisor, isto é, um relacionamento de simpatia com colegas, tratar todos como irmão e criar sempre um espaço partilhar constante, permitindo uma aprendizagem colaborativa e mais sólida.
(Supervisor)

Na escola, toda gente se conhece, trabalha em grupo o que implica que há espírito de colaboração, ou seja, processo do ensino e aprendizagem desenvolve-se numa realidade mais próxima ao aluno com base no respeito e compromisso sério. (Estagiário)

Os entrevistados apresentam, coerentemente, o posicionamento de atitudes da base do trabalho da supervisão, isto é, uma relação afetiva de colaboração constante, que surgiu como a estratégia do desenvolvimento da supervisão, sendo fundamental para que os formandos possam sentir-se capazes de lidar com incertezas e dificuldades inerente à profissão e poderem perspetivar positivamente, não só nos ciclos do estágio pedagógico onde se encontram, mas também com a vivência do futuro da profissão docente.

6.7. Constrangimentos do processo supervisoivo

De maneira geral, a UCGB, para o desenvolvimento da atividade supervisiva, conta com inúmeras restrições de variada natureza, técnica, organizacional e financeira.

Quanto a limitação técnica, refere a insuficiência do número de supervisores para o acompanhamento pedagógico, ou seja, tem um só supervisor para supervisionar as atividades pedagógicas de um universo de 23 estagiários. Organizacionalmente, o tempo disponibilizado para o acompanhamento, isto é, 3 horas por cada supervisão e contando com as outras ocupações do supervisor (inspetor, responsável de um dos serviços de inspeção...), não garantem uma supervisão de qualidade, com rotinas instaladas, a todos num intervalo de tempo mais razoável possível. Assim se compreende que a atividade supervisiva só é agendada quando o supervisor esteja livre. Por outro lado, a supervisão desenvolve-se na base de um regulamento que se encontra em fase de elaboração, levando o supervisor a adaptar as regras em função dos aspetos circunstanciais.

No que refere à dimensão financeira, a instituição ultimamente tem vivido num período de constante instabilidade financeira, o que possivelmente justifica a decisão de

pagar por hora supervisionada (contrato de prestação de serviço) e não por um valor fixo como salário, o que de facto, não garante uma maior permanência do supervisor na instituição e o seu envolvimento mais efetivo em todo o processo da supervisão. Vejamos alguns discursos exemplificativos.

É de referir que as condições de trabalho são boas em termos de relação, produção do conhecimento e apoio pedagógico, embora com intenção constante de melhorias, ou seja, as atividades da experiência do ensino são adequadas, mas deve ser melhorada continuamente, portanto umas das dificuldades no processo são essas: os nossos estudantes ainda não estão habituados a prática de tradução das teorias em prática; o número de supervisor não é suficiente, era necessário aumentar mais supervisores; falta do recurso financeiro, ou seja, por vezes o supervisor não dispunha de meio financeira para acompanhar os estágios pedagógicos. (Diretor)

Atualmente, o processo da supervisão conta com algumas limitações, isto é, são feitas duas supervisões por semana o que é muito insuficiente, também justificada por razão financeira, pois com grande número de estudantes a ser supervisionados e um só supervisor para acompanhar as práticas, o que certamente, fica muito difícil dar o apoio necessário aos estudantes. (Supervisor)

Também a instabilidade política da Guiné-Bissau, não tem poupado o funcionamento das atividades das atividades do ensino, particularmente as sucessivas greves têm muito impacto, pois comprometem todo o calendário, não ajudam a implementação dos objetivos definidos, também quando há greve a supervisão não funciona. (Supervisor)

A UCGB, no desenvolvimento da sua atividade pedagógica no quadro dos estágios pedagógicos, conta com algumas limitações, isto é, disponha de um só supervisor e é muito insuficiente para orientador um grande número de estudantes, criando muita repercussão à orientação pedagógica, partindo do pressuposto que quando menor for o número de supervisionado maior será a possibilidade de uma orientação efetiva e caso contrário fica difícil dar uma

orientação mais considerável. Ainda, o processo supervisivo conta com o tempo insuficiente o que não ajuda um acompanhamento mais duradoura e consistente. (Estagiário)

Também, a instabilidade política e social do país, particularmente as sucessivas greves exercem grandes influências no processo educativo de todas instituições do ensino do país, portanto a UCGB mesmo sendo instituição privada não fica de fora, o mais marcante são para os alunos que frequentam os estágios pedagógicos nas escolas públicas, quer isso dizer que quando houver greve realmente tudo pare, comprometendo o calendário e praticamente tudo. (Estagiário)

Em suma, os entrevistados mostraram realmente que a atividade supervisiva se depara com inúmeros de problemas, técnicos, organizacionais e financeiros que de uma maneira ou outra impactam negativamente no desenvolvimento do processo da supervisão, isto é, a insuficiência do supervisor, tempo da supervisão, falta do regulamento bem definido que orienta o estágio pedagógico e o desequilíbrio financeiro. Acresce ainda que tem de se contar com a constante instabilidade política como fator externo, que também exerce grande influência por afetar de maneira de geral ou parcial as instituições públicas e privadas do país, onde decorrem os estágios. Se há greves, os estagiários não podem fazer os seus estágios previstos para as escolas públicas.

Esta limitação não só se restringe à constatação do investigador, mas também é uma constatação evidente dos participantes entrevistados, em especial o próprio Diretor, em admitir que o processo supervisivo conta com variados problemas e para fazer face à situação, há uma iniciativa ou boa intenção constante de melhoria, como se refere no excerto do discurso do Diretor. Também, o supervisor admitiu isso quando diz *“este é o primeiro do curso de professores a ser supervisionados, portanto estamos a ter muita dificuldade com relação à elaboração dos dossiers de estágio, o dossier é um documento que reporta todos os documentos elaborados pelo estudante durante o estágio*

pedagógico”, portanto, este excerto confirma que supervisão para os cursos dos professores encontra-se na fase inicial, que pela lógica se desenvolve com alguns complexidades em relação à organização, isto é, adaptações às especificidades do contexto e grande dificuldade da parte dos estagiários em elaborar o dossier de estágio, sendo um documento que reporta o relatório de estágio e todos outros documentos elaborados nos ciclos do estágio pedagógico. (Ver em anexo C nº 4)

PARTE IV-CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, importa lembrar que este estudo de caso descritivo teve por objetivo identificar as práticas supervisivas presentes no curso de formação dos professores do primeiro e segundo ciclos da Universidade da Católica da Guiné-Bissau, a forma como é encarada e a sua importância para o desenvolvimento pessoal e profissional dos futuros professores.

Portanto, os dados desta investigação levam a apontar que na UCGB existem as práticas da supervisão que se enquadram numa perspetiva teórica definida no enquadramento teórico, isto é, uma atividade de vital importância e responsável pela reconciliação entre o saber teórico e prático da profissão docente. De facto, é um processo institucionalizado através dos ciclos dos estágios pedagógicos e é encarado como uma dimensão indispensável no quadro curricular de formações dos professores.

Também, a supervisão que se faz na UCGB, desenvolve-se pelas fases normais de um processo da supervisão conforme traçamos no quadro teórico deste trabalho, isto é, começa-se por definição das ferramentas de acompanhamento pedagógico (grelha de observação, grelha de caracterização do ambiente educativo e outras orientações), seguindo a fase de pré-observação, observação propriamente dita e a fase de pós-observação. A primeira refere-se à reunião dos professores da prática pedagógica onde são elaborados os documentos orientadores do estágio profissional, a segunda assenta numa reunião de esclarecimento dos aspetos de observador entre o supervisor e estagiário, a terceira trata-se da observação da aula pelo supervisor, acompanhado de anotações na grelha de observação e por último, o encontro pós-observação que uma parte se faz no estágio e outra nas instalações de UCGB de forma coletiva, sendo um espaço da reflexão crítica sobre os

saberes práticos da profissão, visando uma aprendizagem negociada e mais contextualizada, também, denominado o espaço de empurrão à melhoria das práticas.

Apesar destas marcas da supervisão, o processo supervisivo da UCGB encontra-se numa fase embrionária, isto é, desenvolve-se num clima de adaptação constante às circunstâncias, com o regulamento em fase de elaboração, insuficiência do tempo do supervisor o que dificulta bastante uma interação exautiva capaz de proporcionar um feedback geral, dificuldade financeira para suportar o processo e uma interferência gigantesca da instabilidade política e social do país. Portanto, neste momento é uma experiência que vai necessitar de grande trabalho e recursos para a sua afirmação como uma supervisão propriamente dita.

De facto, o resultado desta investigação aponta um contributo positivo para o desenvolvimento profissional dos professores em formação inicial, ou seja, supervisão na UCGB, constitui um momento da aprendizagem prática da profissão docente, onde os professores estagiários são habilitados das capacidades de planificação de aulas, reflexão sobre aulas, elaborações de relatórios e dossiers de estágio.

Entretanto, este contributo tem sido visível numa perspetiva que se consubstancia em testemunhas reais dos profissionalismos dos estagiários e consequente emprego, isto é, a maior parte dos estagiários antes de terminar os ciclos dos estágios pedagógicos, é contratada pela escola onde se frequentava o estágio pedagógico. Também, da parte dos estagiários, a supervisão tem sido inspiradora em consolidar uma aprendizagem democratizada cuja essência vai na direção da negociação, reconciliação do conhecimento ao contexto e um espírito de colaboração e partilha constante entre os professores, sendo os únicos instrumentos capazes de incrementar uma afirmação profissional dos estagiários e perspetivar o desenvolvimento contínuo no exercício da profissão docente.

Apesar desta contribuição importante, o processo supervisivo da UCGB, requer uma reforma organizativa para se afirmar perfeitamente e contribuir ainda mais do que tem contribuído, para isso, passa necessariamente pelas seguintes recomendações sendo objetos do projeto da melhoria do ensino deste estudo: Concluir o regulamento da supervisão, descentralizar a supervisão de uma só pessoa e estabelecer os contratos internos que permitam ter supervisores por comissão de serviços como demais equipa administrativa da Faculdade, entretanto, caso for, irá certamente elemento indispensável para superar grande parte considerável dos constrangimentos e proporcionar mais apoio aos estagiários.

Embora o resultado final deste texto seja mais importante, mas importa referir que existem algumas limitações na realização deste trabalho, ou seja, durante a investigação deparou-se com dificuldade de acesso aos documentos da instituição no âmbito da prática pedagógica, particularmente o regulamento da prática pedagógica em face de elaboração, o que não permitiu uma análise exaustiva e mais comparativa entre o quadro regulamentar e a prática da supervisão, sobretudo por razão da pandemia Covid-19 e do decreto presidencial que instaura o estado de emergência, levaram a encerrar as instituições do ensino do país sendo foco deste estudo e limitar assim a circulação, o que de certa forma, impossibilitaram a conclusão de entrevista prevista e limitar uma investigação mais aprofundada sobre o tema em estudo.

PARTE V-PROJETO DA MELHORIA DA SUPERVISÃO PEDAGÓGICA-UCGB

Justificação

No quadro do projeto do mestrado desenvolvido na Universidade Católica da Guiné-Bissau, sob tema Supervisão da Prática Docente na Formação Inicial dos Professores nesta Universidade, foram identificados como principais problemas: a falta de regulamento da supervisão pedagógica, a insuficiência do supervisor, falta de vínculo contratual interno do supervisor a tempo inteiro e a dificuldade financeira, que, de certa forma, impactam as atividades supervisivas.

Para fazer face a estes constrangimentos, promovendo um processo mais dinâmico e reconciliador entre a dimensão teórica e prática da profissão docente, elaborou-se o presente projeto de melhoria a desenvolver, delimitando o seu campo de atuação, abrangência, objetivos que se pretendem alcançar, plano de ação a desenvolver por cada problema observado, cronograma de atividades, os resultados esperados e as avaliações.

Campo de atuação

O presente projeto é destinado para melhoria das atividades supervisivas da Universidade Católica da Guiné-Bissau, especificamente nos cursos de Professores de I e II ciclos e estende-se aos cursos de Educação de Infância.

Objetivo geral

Propor modalidades de melhoria capazes de minimizar os constrangimentos identificados e promover um processo de supervisão mais eficiente e eficaz, permitindo uma melhoria considerável da condição do trabalho dos supervisores, através da disponibilização de mais supervisores e conclusão do quadro regulamentar dos acompanhamentos pedagógicos.

Objetivos específicos

Implementar dinâmicas que levem à conclusão de um regulamento de acompanhamento pedagógico mais adaptável ao contexto e reestruturar as linhas orientadoras que servem de base ao acompanhamento pedagógico da instituição;

Dotar a instituição de supervisores a tempo inteiro, promovendo um processo de supervisão mais significativa, isto é, mais superiores para o acompanhamento e foco em apoiar um grupo restrito de estudantes no seu crescimento profissional;

Dotar a instituição de uma atitude racional de gestão de recursos financeiros e promover um conjunto de caminhos ou oportunidades capazes de garantir uma sustentabilidade financeira, tornando possível materializar os projetos educativos em geral.

Abrangência

Este projeto destina-se aos gestores pedagógicos da UCGB, aos professores da prática pedagógica e estudantes estagiários do curso de professores de I e II ciclos.

Também se estende aos estudantes estagiários do curso de Educação de Infância da mesma instituição.

Plano de Ação

No âmbito da implementação das melhorias por cada obstáculo observado, constituiu-se o quadro que traz um panorama geral do projeto da melhoria concernente às atividades e tarefas concretas a desenvolver e metas a alcançar para solucionar os constrangimentos, permitindo assim ao processo supervisivo um avanço significativo ou mais afirmativo no acompanhamento pedagógico, sobretudo no apoio ao desenvolvimento profissional dos estudantes.

Para o seu desenvolvimento inspira-se na metodologia denominada a Estrutura de Desdobramento do Trabalho (EDT), segundo Moura e Barbosa (2008).

Quadro 3 *Plano de ação*

Problemas Identificados	Atividades a desenvolver	Tarefas	Metas a Alcançar
1. Pré-trabalho	1.1. Reunião com a equipa pedagógica para informar acerca dos problemas identificados, os seus impactos, sobretudo a disposição em colaborar para ultrapassar os problemas.	1.1.1 Apresentação do projeto de melhoria.	Dar aos envolvidos uma visão geral dos problemas e os seus principais impactos e também criar neles uma atitude que os envolva ativamente para a materialização do projeto.
	1.2 Constituir a equipa de trabalho, incorporando a direção, supervisor e os estudantes.	1.2.1 Discussão com os participantes sobre a formação da equipa para materializar o projeto da melhoria 1.2.2 Elaboração de calendário de trabalho.	Criar uma equipa coesa com espírito colaborativo que envolva todos os participantes.
2. Organização	2.1 Conclusão do regulamento do estágio pedagógico que se encontra em fase de elaboração.	2.1.1 Definir o plano das atividades obtendo os dias de encontro, assuntos de trabalho e local de encontro; 2.1.2 Entregar a todos elementos da equipa o <i>Dratf</i> do regulamento para um estudo profundo;	Ter o regulamento de acompanhamento pedagógico concluído que tenha em conta os fatores sociais, culturais, políticos e económicos da sociedade, ainda influenciados por boas experiências da prática pedagógica;

		<p>2.1.3 Encontro de reflexão e análise profunda dos pontos já regulamentados, tendo por referências outros modelos de regulamentos já consolidados;</p> <p>2.1.4 Implementar as observações e acrescentar os pontos em falta.</p>	Disponibilizar um regulamento capaz de orientar todo o processo supervisoivo, evitando as sucessivas adaptações de regras que por vezes fragilizam o processo.
	2.2 Melhorar a planificação	<p>2.2.1 Refletir sobre os modelos de planificação, grelha de observação e calendário existente;</p> <p>2.2.2 Discussão e reformas de ferramentas.</p>	Ter as ferramentas atualizadas e adaptáveis ao novo contexto do ensino.
3. Falta de supervisor	3.1 Recrutamento dos supervisores	<p>3.1.1 Elaborar o TDR (Termo de Referência) através da descrição efetiva das necessidades das funções de um supervisor;</p> <p>3.1.2 Lançamento de concurso interno ou externo para contratar mais supervisores;</p> <p>3.1.3 Na primeira fase estabelecer contrato de 3 meses, permitindo-lhes integração ao contexto da instituição, para depois prolongar a</p>	<p>Disponibilizar mais supervisores com vínculo contratual interno, permitindo retê-los a tempo inteiro na instituição, dando assim à instituição o maior poder de controlo e autonomia no processo de supervisão.</p> <p>Agrupar um número adequado de estagiários por supervisor, permitindo mais tempo de acompanhamento, reflexão e apoio ao</p>

		tempo considerável, um ano ou mais com possibilidade de renovação.	desenvolvimento profissional.
4. Dificuldade financeira	4.1 Gestão racional dos recursos financeiros.	<p>4.1.1 Apresentação e reflexão sobre o presente projeto ao Financeiro, Contabilista e Administrador da instituição;</p> <p>4.1.2 Criação de uma equipa de trabalho;</p> <p>4.1.3 Definição de um plano de trabalho;</p> <p>4.1.4 Diagnóstico financeiro da instituição;</p> <p>4.1.5 Identificação de todas as fontes de financiamento e de investimento, discussão e tomadas de medidas corretivas quanto à gestão financeira;</p> <p>4.1.6 Trabalhar nos aspetos da divulgação da instituição.</p>	<p>Ter uma equipa composta de pessoas que atuam na gestão financeira da instituição;</p> <p>Ter a visão financeira da instituição e compreender as razões das dificuldades financeiras de modo a corrigir ou minimizar as despesas ou custos desnecessários.</p> <p>Dar maior visibilidade à instituição, permitindo-lhe absorver mais estudantes e consequente aumento de receitas para honrar os compromissos.</p>
	4.2 Encontrar novas atividades financiadoras da instituição.	4.2.1 Desenvolver pacotes de ofertas formativas de curta duração nos domínios de aperfeiçoamento pedagógico e outras ferramentas	Diversificar as fontes de financiamento da instituição, permitindo subsidiar o défice financeiro e consequente

		gerenciais, abertas ao público; 4.2.2 Estabelecimento de parcerias com algumas instituições públicas e privadas para oferecer os cursos de capacitação aos funcionários; 4.1.3 Elaboração de projetos e solicitação de financiamento junto dos parceiros nacionais e internacionais.	sustentabilidade das instituições; Fazer do projeto da melhoria do ensino uma realidade; Colocar à disposição da instituição os meios financeiros que lhe permitiriam dotar de recursos humanos e materiais capazes para a implementação mais efetiva da supervisão e outras atividades acadêmicas.
--	--	--	---

Quadro 3 *Cronograma de atividade*

Tarefas	Estimativa de tempo (meses)					
	1º	2º	3º	4º	5º	6º
1.1.1 Apresentação do projeto de melhoria	X					
1.2.1 Discussão com os participantes sobre a formação da equipe para materializar o projeto da melhoria	X					
1.2.2 Elaboração de calendário do trabalho	X					
2.1.1 Definição do plano das atividades, tendo os dias de encontro, assuntos de trabalho e local de encontro		X				
2.1.2 Entrega a todos elementos da equipa o <i>Draft</i> do regulamento para um estudo profundo	X					
2.1.3 Encontro de reflexão e análise profunda dos pontos já regulamentos, tendo por referências outros modelos regulamentos já consolidados		X	X			
2.1.4 Implementação das observações e acrescentar os pontos em falta	X	X	X			

2.2.1 Reflexão sobre os modelos de planificação, grelha de observação e calendário existente				X		
2.2.2 Discussão e reformas de ferramentas.						
3.1.1 Elaboração do TDR através da descrição efetiva das necessidades das funções de um supervisor;			X	X		
3.1.2 Lançamento de concurso interno ou externo para acrescentar mais supervisores;			X	X		
3.1.3 Na primeira fase estabelecer contrato de 3 meses ¹ , permitindo-lhes integrar ao contexto da instituição, para depois prolongar a tempo considerável, um ano ou mais com possibilidade de renovação.				X		
4.1.1 Apresentação e reflexão sobre o projeto com os seguintes participantes: Financeiro, Contabilista e Administrador da instituição		X				
4.1.2 Criação de uma equipa de trabalho		X				
4.1.3 Definição do plano de trabalho			X			
4.1.4 Diagnóstico financeiro da instituição			X	X		
4.1.5 Identificação de todas as fontes de financiamento e de investimento, discussão e tomadas de medidas corretivas quanto à gestão de financeira				X		
4.1.6 Trabalhar nos aspetos da divulgação da instituição				X	X	X
4.2.1 Desenvolvimento de pacotes de ofertas formativas de curta duração nos domínios de aperfeiçoamento pedagógico e outras ferramentas gerenciais, abertos ao público				X	X	X
4.2.2 Estabelecimento de parcerias com algumas instituições públicas e privadas para oferecer os cursos de capacitação aos funcionários						X
4.1.3 Elaboração de projetos e solicitação de financiamento junto do parceiros nacionais e internacionais.				X	X	X

Monotorização e avaliação

Tendo em conta as características do projeto a monitorização será desenvolvida no decorrer das implementações conforme se descriminam no cronograma das tarefas. A

¹ Um período probatório no final do qual se faz a avaliação de desempenho do supervisor e se renova o contrato, em caso de avaliação positiva.

avaliação seguirá um processo de inquérito por questionário, com níveis de satisfação a observar a fim de averiguar os respetivos impactos.

Após a recolha dos níveis de satisfação será elaborado um relatório e apresentado ao público, visando recolher mais contribuições para os futuros projetos e também motivar mais iniciativas desta natureza para o crescimento da instituição e consequente melhoria da qualidade do ensino.

Resultados esperados

Após implementação deste projeto da melhoria da supervisão pedagógica da UCGB, espera-se:

Um processo de supervisão da UCGB mais robusto, tendo supervisores disponíveis e motivados a desempenhar as suas funções efetivamente;

Transformar a supervisão da UCGB num paradigma de supervisão de apoio e de suporte capaz de promover uma aprendizagem e desenvolvimento significativos dos professores em formação inicial;

Tornar a UCGB uma instituição visível e comprometida com as atividades extras curriculares além de torná-la numa instituição financeiramente sustentável;

Mais iniciativas desta natureza para o desenvolvimento contínuo da instituição e adaptação constantes das políticas educativas à evolução dos fatores socioculturais do país.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alarcão, I. (2007). Formação e supervisão de professores: uma nova abrangência.

Sísifo/revista de ciências da educação, 8, 119-127.

Alarcão, I., & Tavares, J. (2003). *Supervisão da prática pedagógica: uma perspectiva de desenvolvimento e aprendizagem* (2º ed.). Aveiro: Almeida Editora.

Albarelo, L., Digneffe, F., Hiernaux J. P., Maroy C., Ruquoy D. e Saint G. P. (1997).

Práticas e métodos de investigação em ciências sociais. Lisboa: Gradiva.

Almeida, L., & Freire, T. (2000). *Metodologia de investigação em psicologia e educação* (2ª ed.). Braga: Psiquilibrios.

Amado, J. (2014). *Manual de investigação qualitativa em educação* (2ª ed.). Coimbra: Editora Universidade de Coimbra.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70 Ltda.

Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigacion educativa: Guia practica*. Barcelona: Ediciones CEAC.

Canário, R. (2007). Formação e desenvolvimento profissional dos professores. In Conferência desenvolvimento profissional para qualidade e para a equidade da aprendizagem ao longo da vida (pp. 2-19) Lisboa: Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia.

Carvalho J. (2009). *Metodologia do trabalho científico: Saber-Fazer da investigação para dissertações e teses* (2ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.

Charles, C. (1998). *Introduction to educational research* (3ª ed.). New York: Longman.

- Coutinho C. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Ferreira, P., & Fernandes, P. (2013). Supervisão em contexto de formação inicial de professores: conceitos e perspectivas. In Atas do Congresso internacional galego-português de psicopedagogia (pp. 2621-2633). Braga.
- Fialho, I. (2016). Supervisão da prática letiva: uma estratégia colaborativa de apoio ao desenvolvimento curricular. *Revista de estudos curriculares*, pp. 2, 19-37.
- Galvão, C., & Reis, P. (2002). Um olhar sobre o conhecimento profissional dos professores: o estágio de Sofia. *Revista de Educação*, 11(2), 165-178. Acessível em: <http://hdl.handle.net/10451/4722>
- Gaspar, M. I., Seabra, F., & Neves, C. (2012). A supervisão pedagógica: significado e operacionalização. *Revista portuguesa de investigação educacional*, 12, 29-57.
- Junior, A. F. B., & Junior, N. F. (2011). A utilização da técnica de entrevista em trabalhos científicos. *Evidência, Araxá*, 7(7), 237-250. Recuperado em 27 de abril de 2019, de <http://met2entrevista.webnode.pt>
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis: an introduction to its methodology*. Newbury Park: Sage Publications. Recuperado em 27 de abril de 2019, de <http://repositorio.ul.pt>
- Manzini, E. J. (2004). Entrevista semiestruturada: Análise de objetivos e de roteiros. In A pesquisa qualitativa em debate, atas do Seminário internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos, Bauru (pp. 1-10). Recuperado em 27 de abril de 2019, de https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf

- Marcelo, C. (2009). Desenvolvimento profissional docentes: passado e futuro. *Sísifo - Revista de ciências da educação*, 8, 7-22.
- Marshall, C. & Rosman, G. (1989). *Projetando pesquisa qualitativa*. Newbury Park, CA: Sábio.
- Mertens, D. M. (1998). *Research methods in education and psychology: Integrating diversity with quantitative e qualitative approaches*. London: Sage publications.
- Moura, D.G., & Barbosa, E.F. (2008) *Trabalhando com Projetos – Planejamento e Gestão de Projetos Educacionais*. Petrópolis: Editora Vozes
- Nóvoa, A. (1991). A Formação entre a pessoa-professor e a organização-escola. *Inovação*, 4(1), 64-76.
- Pacheco, J. A. (1993). *O pensamento e a ação do professor em formação* (Tese de Doutoramento em Educação, não editada). Instituto de Educação e Psicologia, Universidade do Minho. Acessível em:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat00942a&AN=sibul.000012903&lang=pt-pt&site=eds-live&scope=site>
- Perrenoud, P. (1999). Práticas pedagógicas profissão docente e formação: perspectiva sociológicas. *Revista Inovação*, 56-80.
- Ponte, J. (2002). *Refletir e investigar sobre a prática profissional*. Lisboa: Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa.
- Roldão, M. C. (2007). Formação de professores baseada na investigação e prática reflexiva. In *Conferência desenvolvimento profissional para qualidade e para a equidade da aprendizagem ao longo da vida* (pp. 2-19). Lisboa: Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia.

Valério, E. (2018). *Aprender ensinado: Supervisão pedagógica, ensino e aprendizagem da profissão docente* (Tese de doutoramento em Educação não editada). Universidade de Lisboa, Instituto de Educação.- Recuperado em 27 de abril de 2019, de <http://repositorio.ul.pt/handle/10451/33141>.

ANEXOS

A- Documentos da autorização da investigação

1. Carta Acordo
2. Autorização de utilização dos dados da instituição

B- Documentos elaborados no âmbito do estudo

1. Guião de entrevista Diretor
2. Guião de entrevista Supervisor
3. Guião de entrevista Estagiário
4. Transcrição das entrevistas e análise dos conteúdos
5. Grelha de caracterização da instituição

C- Documentos da instituição no âmbito da supervisão pedagógica

1. Orientação do estágio
2. Grelha de observação de aula
3. Grelha de observação do contexto educativo
4. Índice do dossie e relatório de estágio
5. Carta de acolhimento dos estudantes

ANEXO A. 1

Carta-Acordo

Nome da Instituição: Universidade Católica da Guiné-Bissau

Faculdade: Ciências de Educação

Morada: Bôr

Mestrando: Ismael Joaquim Pereira

Data: 10/10/2019

Serve a presente carta-acordo para asinalar o início do desenvolvimento do trabalho de projeto sobre supervisão da prática docente, particularmente no curso de professores de Iº e IIº ciclos na instituição educativa acima referida e explicar os compromissos de cada um dos intervenientes. Este projeto é da responsabilidade do diretor da instituição e do estudante de mestrado que assinam esta carta-acordo. É coordenado pelo orientador do projeto, que é um professor do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa.

O estudante compromete-se a responder a todas as questões e dúvidas levantadas pelos participantes, a dar informações credíveis sobre os objetivos do projeto, a apoiar a sua participação e a garantir a confidencialidade dos dados recolhidos e tratados, bem como o garantir o anonimato dos participantes.

O Diretor da instituição bem como os restantes participantes devem dar acesso às informações solicitadas e a garantir as condições para a recolha de dados e o desenvolvimento das atividades inerentes ao projeto.

Devem ser assinados dois exemplares desta Carta-Acordo: um fica na instituição e outro é entregue ao estudante do mestrado (que deve figurar nos anexos do relatório Final)


Estudante do Mestrado


Diretor da Faculdade

ANEXO A. 2

Universidade Católica



da Guiné Bissau

AUTORIZAÇÃO

Eu, Zaida Maria Correia Lopes Pereira, Reitora da Universidade Católica da Guiné-Bissau (UCGB) venho, através deste documento, comunicar ao estudante Ismael Joaquim Pereira, inscrito e a frequentar o Mestrado em Educação, na especialização de Supervisão e Orientação da Prática Profissional, do Instituto de Educação da Universidade de Lisboa, sob orientação da Professora Doutora Maria João Mogarro e que está a desenvolver uma investigação nesta universidade sob o título : « Supervisão da prática docente na formação inicial dos professores na Universidade Católica da Guiné-Bissau » que AUTORIZO O REFERIDO ESTUDANTE A UTILIZAR O NOME DA UNIVERSIDADE CATÓLICA DA GUINÉ-BISSAU NO CORPO DE SEU TRABALHO, BEM COMO NO TÍTULO DA INVESTIGAÇÃO, AUTORIZO AINDA A MESMA UTILIZAÇÃO EM FUTUROS ARTIGOS, SEMINÁRIOS E EVENTOS CIENTÍFICOS E ACADÉMICOS EM QUE O ISMAEL PEREIRA VENHA A PARTICIPAR DEPOIS DE CONCLUIR ESTA INVESTIGAÇÃO CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM EDUCAÇÃO.

A Reitora

Zaida Maria Correia Lopes Pereira



02 de junho de 2020.

ANEXO B. 1

Guião de entrevista ao Diretor da instituição

Todas as entrevistas devem começar por uma introdução – legitimação da entrevista – que tem como finalidades:

- Explicar a finalidade da entrevista
- Motivar o entrevistado
- Garantir a confidencialidade da informação

Bloco 0: Caraterização do Entrevistado

Nome da Instituição que pertence:

Dados Pessoais**Sexo**

Masculino ☐

Feminino ☐

Idade: _____

Anos de serviços como Professor/a: _____

Funções a desempenhar

—

Vínculo Contratual

a) Coloque um circulo ou X de acordo com a situação)

Efetivo ☐ Outros ☐ Qual: _____

Estagiário ☐

Contratado ☐

Anos de Serviços com Diretor/a : a) 1-2 b) 2-3 c) 3-4 d) 5 ou mais

Desempenha as funções de Supervisor? Sim ☐ Anos _____ Não ☐

Habilitações

b) Anos de curso a lecionar (Coloque uma circulo de acordo com a situação)

0 1 2 3 4 5

c) Habilitações académicas

Bacharelato	<input type="checkbox"/>	Na área de:.....
Licenciatura	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Pós-graduação	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Mestrado	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Doutoramento	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Outra	<input type="checkbox"/>	Qual?

Bloco 1: Finalidades e Objetivos

- Considera importante que haja práticas supervisivas nesta universidade? Porquê?
- Considera que esta prática dá resposta às necessidades dos estudantes? Porquê?
- Quais as principais preocupações face aos supervisores e face aos estudantes?
- A instituição tem um projeto de orientação para a supervisão? Se sim como e por quem foi elaborado?
- Quais as principais linhas orientadoras do projeto educativo? Como são concretizadas na prática?

Bloco 2: Currículo/Experiências de Aprendizagem

- O que acha que os estudantes devem aprender no momento da reflexão com supervisor na orientação pedagógica?
- Que tipo de atividades /experiências são proporcionadas aos estudantes em estágio pedagógicos?
- Considera que as atividades supervisivas desenvolvidas no estágio pedagógico respondem às necessidades dos estudantes? Facilitam a integração profissional dos estudantes? Como?
- A instituição adota algum modelo ou método de supervisão? Qual?

Bloco 3: Estratégias de Ensino e Aprendizagem

- Como são organizadas as supervisões e os horários dos supervisores?
- Quais são os aspetos mais valorizados na supervisão? E os menos valorizados?
- É dada a devida importância à aprendizagem dos estudantes através da supervisão?
- Como vê o trabalho dos supervisores? Como valoriza o trabalho dos supervisores?
- Acha que as atividades e experiências de ensino que são proporcionadas aos estudantes são as mais adequadas?

Bloco 4: Planeamento, Avaliação e Registo

- Existe um plano anual da supervisão?
- Como é planeado e avaliado o processo supervisivo?

- c) Como é feito o planejamento e a avaliação? Por cada supervisor? Quais são os critérios usados? Existe algum trabalho entre os supervisores e a direção?

Bloco 5: Professores /Pessoal

- a) Quantos supervisores existem na instituição? Como são contratados? Quem contrata? Com que critérios?
- b) Qual é o horário e como é feita a distribuição dos supervisores?
- c) Acha que é suficiente o número de supervisores para as necessidades? Há estabilidade do docente supervisor? Que problemas encontra com a falta de estabilidade do supervisor?
- d) Como promove o desenvolvimento profissional dos supervisores? Quais os principais problemas que existem? Quais as ações de formação que os supervisores procuram mais? Acha mais importante a frequência de ações de formação no exterior ou as que se realizam ou poderiam realizar aqui na instituição?

Bloco 6: Relações e Interações

- a) Que tipo de relações procura estabelecer entre todos os supervisores?
- b) Existem reuniões periódicas formais e informais, partilha de informações?
- c) Como vê o seu papel na promoção de um bom clima relacional?

Bloco 7: Monitorização e Avaliação

- a) Existe uma preocupação em melhorar as condições de aprendizagem dos estudantes? E as condições de trabalho dos supervisores? Como avaliam a melhoria da qualidade da aprendizagem dos estudantes?

Conclusão da entrevista

Agradecer a participação. Reforçar a garantia de confidencialidade e a devolução dos resultados.

ANEXO B. 2

Guião de entrevista ao Professor Supervisor

Todas as entrevistas devem começar por uma introdução – legitimação da entrevista – que tem como finalidades:

- Explicar a finalidade da entrevista
- Motivar o entrevistado
- Garantir a confidencialidade da informação

Bloco 0: Caraterização do Entrevistado

Nome da Instituição que pertence:

Dados Pessoais**Sexo**

Masculino ☐

Feminino ☐

Idade: _____

Anos de serviços como Professor/a: _____

Funções a desempenhar

—

Vínculo Contratual

d) Coloque um circulo ou X de acordo com a situação)

Efetivo ☐ Outros ☐ Qual: _____

Estagiário ☐

Contratado ☐

Anos de Serviços com Diretor/a : a) 1-2 b) 2-3 c) 3-4 d) 5 ou mais

Desempenha as funções de Supervisor? Sim ☐ Anos _____ Não ☐

Habilitações

e) Anos de curso a lecionar (Coloque uma circulo de acordo com a situação)

0 1 2 3 4 5

f) Habilitações académicas

Bacharelato	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Licenciatura	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Pós-graduação	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Mestrado	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Doutoramento	<input type="checkbox"/>	Na área de:
Outra	<input type="checkbox"/>	Qual?

Bloco 1: Finalidades e Objetivos

- Os estudantes do último ano do curso de professores frequentam estágios pedagógicos? Se sim, como funciona?
- Faz acompanhamento durante estágios pedagógicos? Se sim, como?
- Considera o acompanhamento que faz como uma supervisão? Porquê?
- O que é uma supervisão?
- Considera importante que os estudantes tenham a supervisão? Porquê?
- Considera que esta supervisão dá resposta às necessidades dos estudantes? como?
- Quais são as suas principais preocupações como supervisor?

Bloco 2: Currículo/Experiências de Aprendizagem

- O que acha que os estudantes devem aprender no estágio pedagógico? E no seu acompanhamento?
- Que tipo de atividades organiza para que os estudantes aprendam?
- Considera que as atividades supervisivas que organiza dão resposta às necessidades dos estudantes?
- Tem algum método de supervisão/ estratégias de supervisão que usa com os seus estudantes?

Bloco 3: Estratégias de Ensino e Aprendizagem

- Quais são as atividades que os estudantes realizam todos os dias no seu acompanhamento? Pensa que estas atividades contribuem para a aprendizagem dos estudantes?
- Como analisa o trabalho dos seus colegas supervisores?
- Como são organizados os estudantes, as turmas, os grupos? E os horários?
- Existe uma preocupação com a aprendizagem dos estudantes? De verificar se todos os estão a aprender durante o acompanhamento?

Bloco 4: Planeamento, Avaliação e Registo

- Como planeia e avalia a sua atividade como supervisor?
- Como faz o registo do trabalho e dos progressos dos estudantes?
- Como avalia os conhecimentos dos estudantes?

Bloco 5: Professore e /Pessoal

- a) Qual é o seu horário de trabalho semanal, mensal e anual? Quantas horas trabalha por semana? E quantos meses por ano?
- b) Quantos estudantes supervisiona?
- c) Acha que existem supervisores suficientes aqui na UCGB para responder às necessidades dos estudantes?
- d) Tem preocupação em se atualizar, quer dizer, em fazer formação?
- e) Qual é a sua opinião sobre as greves do ensino? Tem alguma implicação na sua atividade? Porquê?

Bloco 6: Relações e Interações

- a) Como avalia as suas relações com a direção, com os colegas, com os estudantes?
- b) O que faz para gerar um bom clima relacional na UCGB?

Conclusão da entrevista

Agradecer a participação. Reforçar a garantia de confidencialidade e a devolução dos resultados.

ANEXO B. 3

Guião de entrevista aos alunos estagiários

Todas as entrevistas devem começar por uma introdução – legitimação da entrevista – que tem como finalidades:

- Explicar a finalidade da entrevista
- Motivar o entrevistado
- Garantir a confidencialidade da informação

Bloco 0: Caracterização do Entrevistado

Nome da Instituição que pertence:

Sexo: Masculino ☐

Feminino ☐

Idade: _____

Há quantos anos iniciou esta licenciatura? _____

Tem outra formação média ou superior?

Não ☐

Sim ☐ Qual? _____

Está a trabalhar?

Não ☐

Sim, no mesmo local onde faço estágio ☐

Sim, mas num outro local ☐ Qual? _____

Bloco 1: Finalidades e Objetivos

- a) Sabe porque é que frequenta estágio pedagógico?
- b) Para que é que está no estágio?
- c) Tem orientador/supervisor? Como funciona?
- d) Acha que esta orientação/supervisão é importante? porquê?
- e) As atividades supervisivas correspondem uma necessidade para vossa formação? porquê?

Bloco 2: Currículo/Experiências de Aprendizagem

- a) O que faz aqui no estágio no dia-a-dia? O que gosta mais de fazer, que atividades? E o que gostas menos? Que atividades?

Bloco 3: Estratégias de Ensino e Aprendizagem

- a) O que aprende durante o estágio pedagógico?
- b) Costuma trabalhar sozinho ou com outros colegas? Como?
- c) Como sabe o que pode ou não pode fazer?
- d) Como consegue saber o que não sabe?
- e) Consegue fazer sempre tudo e bem ou há atividades/matérias em que tem dificuldade com ajuda do supervisor?

Bloco 4: Planeamento, Avaliação e Registo

- a) Quando chega de manhã às aulas sabe o que vais fazer? E a seguir?
- b) Os supervisores costumam combinar o que vão fazer? E no final conversam sobre o que foi feito? Combinam também o que fazer em casa, só trabalhos de casa?

Bloco 5: Professores /Pessoal

- a) O que fazem os supervisores aqui na escola? Dão orientações? Fazem algo mais?
- b) O que pensa das faltas dos supervisores? Têm influências na vossa formação?
- c) As geves sucessivos têm implicação no vosso ciclos de estágio? Como?

Bloco 6: Relação e Interações

- a) Quem conhece aqui na escola?
- b) Gosta de trabalhar em grupo?
- c) Acha que é importante trabalhar em grupo? Porquê?
- d) Com quem gosta mais de estar para trabalhar? Porquê?
- e) O que é que acontece quando alguém se isole dos trabalhos colaborativos?
- f) E o que acontece quando alguém está aberto e participa nos trabalhos colaborativos?
- g) Gostas de ser supervisionado durante toda carreira?

Bloco 7: Monotorização e Avaliação

- a) Quando faz algo muito bem o que acontece? E Quando faz algo mal o que acontece?
- b) Quer contar-me alguma coisa sobre o estágio pedagógico que ainda não falamos?

ANEXO B. 4

Entrevista ao Diretor

Caracterização do entrevistado:

O entrevistado é um colaborador da Universidade Católica da Guiné-Bissau, tem 59 anos, sexo masculino, doutoramento em Ciências Pedagógicas e Didáticas, atualmente despenha as funções de Diretor da Faculdade de Ciências da Educação em comissão de serviços e as funções do professor em contrato de prestação de serviços, trabalha como diretor há 3 anos e como professor há 20 anos, nunca desempenhou as funções do supervisor, leciona os níveis de 1 a 4 anos dos cursos de Professores de Iº e IIº ciclos e Educação de Infância na Universidade Católica da Guiné-Bissau.

Transcrição literal da entrevista:

Bloco 1: Finalidades e Objetivos

- a) Considera importante que há práticas supervisivas nesta escola? Porquê?

Sim, pois a supervisão na UCGB é um projeto em fase inicial, este momento começou-se a ser concretizada, mas não de uma forma sólida, pois para UCGB é algo novo o que precisaria de um período de tempo para sua consolidação efetiva. A supervisão é um método cujo objetivo é ajudar os grupos de estudantes e assim também os grupos de professores a superar as suas dificuldades.

Porque, estamos perante um desafio importante, isto é, o objetivo é superar a metodologia tradicional onde o professor é tido como centro de aprendizagem, há toda a necessidade de superar esta prática, introduzindo a nova metodologia ou a prática construtivista, pois é um dos métodos mais usado a nível da prática pedagógica, ou seja, o seu objetivo visa conhecer como as pessoas apreendam, ajudando ao professor orientar, dirigir e supervisionar.

- b) Considera que esta prática dá resposta às necessidades dos estudantes? Porquê?

Quais as principais preocupações face aos supervisores e face aos estudantes?

Daria uma resposta concreta a necessidade dos estudantes, pois o que se verifica até agora, há uma grande vantagem pois estudantes adquirem as capacidades de discutir, refletir e problematizar sobre um determinado tema.

As minhas preocupações dizem respeito a melhoria cada vez mais das metodologias do ensino e aprendizagem, dando a possibilidades aos estudantes uma certa autonomia em produção de conhecimentos. Naturalmente, o professor como formador também tem necessidade de ter a mesma característica, quanto à reflexão, saber trabalhar em grupo e capacidade critica ativa sobre o processo de aprendizagem.

c) A instituição tem um projeto educativo para a supervisão? Se sim como e por quem foi elaborado?

A UCGB tem um projeto da prática pedagógica, mas se encontra na fase de melhoria, foi elaborado pela equipa dos docentes da prática pedagógica com o acompanhamento do diretor da Faculdade.

Existe um projeto educativo é uma das componentes do projeto da supervisão pedagógica, isto é, através de modelos das praticas pedagógicas, criou-se o projeto educativo com as suas características, denominado do projeto político e pedagógico.

d) Quais as principais linhas orientadoras do projeto educativo? Como são concretizadas na prática?

A sua linha de orientação principal será envolvimento da comunidade e todos intervenientes possíveis no processo do ensino, para que todo mundo se sinta envolvido neste processo, também envolver alguns aspetos do contexto social para o processo de ensino e aprendizagem.

Bloco 2: Currículo/Experiências de Aprendizagem

a) O que acha que os estudantes devem aprender na orientação pedagógica?

No memento da reflexão, os estudantes devem apreender trabalhar em grupo, superar as dificuldades psicológicas e pedagógicas, usar os grupos como instrumento da melhoria das dificuldades, respeitar os pontos de vistas nos trabalhos em grupo, sobretudo seguir sempre com o método metacognitivo, capacidade de autoavaliar-se e saber colaborar.

b) Que tipo de atividades /experiências são proporcionadas aos estudantes em estágio pedagógicos?

Atividades de trabalho em grupo, também a tradução das teorias em práticas, ou seja, elaboração dos planos e verificação da sua concretização, refletindo sobre os objetivos de aprendizagem definidos e as suas coerências com relação à avaliação.

c) Considera que as atividades supervisivas desenvolvidas no estágio pedagógico respondem às necessidades dos estudantes? Facilitam integração profissional dos estudantes? Como?

Sim, dão resposta, pois os estudantes acabam por apreender na prática o que apreenderam na teoria, e é um estímulo importante para a melhoria do processo de ensino e aprendizagem,

constitui um espaço da superação das dificuldades teóricas individuais, entretanto, isso que difere a universidades das outras instituições do país.

d) A instituição adota algum modelo ou método de supervisão? Qual?

Existem vários métodos, mas UCGB opta-se pelo método construtivista como principal método, embora por vezes usa-se outros mas de forma complementares.

Bloco 3: Estratégias de Ensino e Aprendizagem

a) Como são organizadas as supervisões, horários dos supervisores?

Os horários são organizados em coordenações com as escolas a partir de um plano, tendo em conta a disponibilidade das escolas onde os estudantes irão frequentar os estágios pedagógicos, geralmente a Universidade sempre procura adaptar-se com as disponibilidades das escolas e depois faz-se um calendário de acompanhamento.

b) Quais são os aspetos mais valorizados na supervisão? E os menos valorizadas?

O aspeto mais valorizado é interação entre os estudantes, observação, ou seja, como é que os estudantes observam e desenvolvem as suas capacidades, os menos dizem respeito o controlo sistemático da organização da salas e outros.

c) É dada a devida importância à aprendizagem dos estudantes através da supervisão?

A prática é valorizada, pois faz-se a avaliação na escola para compreender o que é que os estudantes apreenderam, isso permite descobrir os erros que permitirão superar as lacunas.

d) Como vê o trabalho dos supervisores? Como valoriza o trabalho dos supervisores?

O trabalho do supervisor é muito importante, portanto um supervisor deve estar preparado psicologicamente, controlar as emissões e aceitar a limitar, isso lhe permite apreender muito com estudantes, sobretudo ser um investigador e criar um clima ótima com estudantes sem a imposição, capacidade de ajudar aos estudantes a encontrar respostas de forma autónoma, criando espaço de reflexão e partilha.

e) Acha que as atividades e experiências de ensino que são proporcionadas aos estudantes são as mais adequadas?

As atividades da experiência do ensino são adequadas, mas deve ser melhorada continuamente, portanto nisso os professores da prática pedagógica devem manter numa pesquisa constante sobre as práticas pedagógicas, pois os nossos estudantes ainda não são habituados a prática de tradução das teorias em práticas.

Bloco 4: Planeamento, Avaliação e Registo

a) Existe um plano anual da supervisão?

Existe um plano anual de supervisão, faz-se o plano de acordo com a disponibilidade das escolas, as avaliações são feitas através da observação e relatórios final do estágio pedagógico elaborado pelo próprio estudante.

b) Como é planeado e avaliado o processo supervisivo?

Os docentes da prática pedagógica elaborem e entreguem uma proposta de plano à direção e a partir dela faz-se análise e a conceção do plano anual, depois consolidando calendários com as disponibilidades das escolas.

c) Como é feito o planeamento e a avaliação? Por cada supervisor? Quais são os critérios usados? Existe algum trabalho entre os supervisores e a direção?

Existe trabalho, quanto à apresentação do relatório de avaliação, também está previsto a participação da direção da escola onde os estudantes frequentam os estágios pedagógicos no processo da avaliação final e o contacto permanente a direção da escola e a equipa da supervisão.

Bloco 5: Professores /Pessoal

a) Quantos supervisores existem na instituição? Como são contratados? Quem contrata? Com que critérios?

São três docentes da prática pedagógica e todos fazem a supervisão, uns fazem de forma indireta pois participam em todo processo da elaboração dos planos, ferramentas e também participam nas reuniões de reflexões sobre aspetos a melhorar em relação à atividade supervisiva. Portanto, só um desempenha as funções de acompanhar e observar os estágios pedagógicos nas escolas, ou seja, seu envolvimento é mais visível, com certeza é uma das atividades mais organizada da Faculdade, todos são contratados pela Universidade com base no concurso documentário onde a experiência profissional no campo da prática pedagógica foi o ponto decisivo.

b) Qual é o horário e como é feita a distribuição dos supervisores?

Os horários são 3 horas por supervisão. A distribuição não aplicável, pois só um faz o acompanhamento.

c) Acha que é suficiente o número de supervisores para as necessidades? Há estabilidade do docente supervisor? Que problemas encontram com a falta de estabilidade do supervisor?

O número de supervisor não é suficiente, era necessário aumentar mais supervisores, portanto há uma estabilidade do supervisor, pois desde o início até ao momento mantém o mesmo supervisor.

d) Como promove o desenvolvimento profissional dos supervisores? Quais os principais problemas que existem? Quais as ações de formação que os supervisores procuram mais? Acha mais importante a frequência de ações de formação no exterior ou as que se realizam ou poderiam realizar aqui na instituição?

O desenvolvimento profissional dos supervisores baseia-se nas reuniões de coordenações, pois são espaços de interação e reflexão sobre algumas temáticas a melhorar, também estamos a pensar no futuro convidar outros supervisores das outras instituições para um espaço de partilha.

Os supervisores procuram sempre a formação mais no domínio pedagógico, ou seja, uma atenção voltada a valorização dos trabalhos em grupo, experiência da utilização das ferramentas da supervisão.

A formação pode desenvolver-se aqui, pois será baseada no contexto e tem muitos materiais para isso, já fez formação através das reuniões de coordenações, também fazia quando havia o laboratório pedagógico.

Bloco 6: Relações e Interações

a) Que tipo de relações procura estabelecer entre todos os supervisores?

Os supervisores estabelecem as relações de colaboração constante entre eles e também com a direção, geralmente uma boa relação.

b) Existem reuniões periódicas formais e informais, partilha de informações?

Fazem a reunião periódica, essas reuniões por vezes são autónomas entre os supervisores, as vezes participando a direção quanto houver necessidade no sentido de acompanhar. Portanto nessa reunião discutem-se as melhorias em relação aos procedimentos, ferramentas, atualizam os materiais que usam e elaboram as novas propostas de ferramentas em relação a supervisão.

c) Como vê o seu papel na promoção de um bom clima relacional?

Gera uma relação muito positiva, a única dificuldade é financeira, ou seja, por vezes o supervisor não dispunha de meio financeira para acompanhar os estágios pedagógicos, sendo o estágio é o espaço da tradução de tudo o que estudante apreendeu, ou seja, espaço onde os estudantes concretizam o apreendido e implementar as melhorias, portanto é importante disponibilizar um fundo para esta atividade.

Bloco 7: Monitorização e Avaliação

a) Existe uma preocupação em melhorar as condições de aprendizagem dos estudantes? E as condições de trabalho dos supervisores? Como avaliam a melhoria da qualidade das aprendizagens dos estudantes?

Existe sim, sobretudo no que refere à criação de um departamento de apoio pedagógico, ou seja, estamos a pensar na possibilidade de cada estudante tenha um apoio pedagógico de um dos professores da Faculdade.

Condições de trabalho são boas em termos de relação, produção e apoio, como já referi a única dificuldade é a questão financeira, portanto esta área é o coração da Faculdade, nisto estamos a pensar ter os docentes efetivos nessa área.

Avaliamos os estudantes através dos relatórios que se apresentam no fim do estágio, pois contém as evidências que permitiriam compreender o que passou, fazer um balanço e adotar medidas corretivas para os próximos anos.

Outras questões:

Em cada fim do ano, faz-se uma avaliação final, onde também os professores apresentam as suas dificuldades, ou seja, refletem em colaboração sobre as medidas corretivas, sobretudo no que refere à coerência entre os objetivos da aprendizagem e a avaliação.

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo
Supervisão	Definição	<ul style="list-style-type: none"> • A supervisão é um método tem como objetivo ajudar os grupos de estudantes e assim também os grupos de professores a superar as suas dificuldades • É um estímulo importante para a melhoria do processo de ensino e aprendizagem, constitui um espaço da superação das dificuldades teóricas individuais • O trabalho do supervisor é muito importante • Um supervisor deve estar preparado psicologicamente, controlar as emissões e aceitar a limitar, isso permite apreender muito com estudantes • Ser um investigador e criar um clima ótima com estudantes sem a imposição, capacidade de ajudar aos estudantes a encontrar respostas de forma autónoma, criando espaço de reflexão e partilha • O estágio é o espaço da tradução de tudo o que estudante apreendeu, ou seja, espaço onde os estudante concretizam o apreendido e implementar as melhorias,
Atividades	Identificar as práticas supervisivas presentes	<ul style="list-style-type: none"> • Atividades de trabalho em grupo • Tradução das teorias em práticas • Elaboração dos planos e verificação da sua concretização • Refletindo sobre os objetivos de aprendizagem definidos e as suas coerências com relação à avaliação • Observação, ou seja, como é que os estudantes observam e desenvolvem as suas capacidades • As atividades da experiência do ensino são adequadas, mas deve ser melhorada continuamente •
Estratégias da supervisão e métodos	Identificar as estratégias e metodologias adotadas	<ul style="list-style-type: none"> • Estamos perante um desafio importante, isto é, o objetivo é superar a metodologia tradicional onde o professor é tido como centro de aprendizagem, há toda a necessidade de superar esta prática, introduzindo a nova metodologia ou a prática construtivista, pois é um dos métodos mais usado a nível da prática pedagógica, ou seja, o seu objetivo visa conhecer como as pessoas apreendam, ajudando ao professor orientar, dirigir e supervisionar • Seguir sempre com o método metacognitivo, capacidade de autoavaliar-se e saber colaborar

		<ul style="list-style-type: none"> • Método construtivista como principal método, embora por vezes usam-se outros, mas de forma complementares • A prática é valorizada, pois faz-se a avaliação na escola para compreender o que é que os estudantes apreenderam, isso permite descobrir os erros que permitirão superar as lacunas • As avaliações são feitas através da observação e relatório final do estágio pedagógico elaborado pelo estudante • O desenvolvimento profissional dos supervisores baseia-se nas reuniões de coordenações, pois são espaços de interação e reflexão sobre algumas temáticas a melhorar • Fazem reuniões periódicas, nessas reuniões discutem-se as melhorias em relação aos procedimentos, ferramentas, atualizam os materiais que usam e elaboram as novas propostas de ferramentas em relação a supervisão • Esta área é o coração da Faculdade, nisso estamos a pensar ter os docentes efetivos nessa área • Avaliamos os estudantes através dos relatórios que se apresentam no fim do estágio, pois contém as evidências que permitiriam compreender o que passou, fazer um balanço e adotar medidas corretivas para os próximos anos • Reflitam em colaboração sobre as medidas corretivas, sobretudo no que refere à coerência entre os objetivos da aprendizagem e a avaliação
Finalidades	Contributo da supervisão na formação inicial dos professores	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo é ajudar os grupos de estudantes e assim também os grupos de professores a superar as suas dificuldades; • Há uma grande vantagem pois estudantes adquirem as capacidades de discutir, refletir e problematizar sobre um determinado tema • Dá a possibilidades aos estudantes uma certa autonomia em produção de conhecimentos • O professor como formador também tem necessidade de ter a mesma característica, quanto à reflexão, saber trabalhar em grupo e capacidade critica ativa de sobre o processo de aprendizagem • Saber trabalhar em grupo e capacidade critica ativa de sobre o processo de aprendizagem; • Superar as dificuldades psicológicas e pedagógicas, usar os grupos como

		<p>instrumento da melhoria das dificuldades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os estudantes acabam por apreender na prática o que apreenderam na teoria •
Funcionamento	Organização da atividade	<ul style="list-style-type: none"> • Tem um projeto da prática pedagógica, mas se encontra na fase de melhoria, foi elaborado pela equipa dos docentes da prática pedagógica com o acompanhamento do diretor da Faculdade; • Projeto educativo é uma das componentes do projeto da supervisão pedagógica, isto é, através de modelos das práticas pedagógicas criou-se o projeto educativo com as suas características, um projeto político e pedagógico • Será envolvimento da comunidade e todos intervenientes possíveis no processo do ensino, para que todo mundo se sinta envolvido neste processo, também envolver alguns aspetos do contexto social para o processo de ensino e aprendizagem. • Os horários são organizados em coordenações com as escolas a partir de um plano • Adaptar-se com as disponibilidades das escolas e depois faz-se um calendário de acompanhamento • Existe um plano anual de supervisão, faz-se o plano de acordo com a disponibilidade das escolas • Os docentes da prática pedagógica elaborem e entreguem uma proposta de plano à direção e a partir dela faz-se análise e a conceção do plano anual, depois consolidando calendários com as disponibilidades das escolas • São três docentes da prática pedagógica • Uns fazem de forma indireta pois participam em todo processo da elaboração dos planos, ferramentas e também participam nas reuniões de reflexões sobre aspetos a melhorar em relação à atividade supervisiva • Só um desempenha as funções de acompanhar e observar os estágios pedagógicos nas escolas, ou seja, seu envolvimento é mais visível • Todos são contratados pela Universidade com base no concurso documentário onde a experiência profissional no campo da prática pedagógica foi o ponto decisivo

		<ul style="list-style-type: none"> • Os horários são 3 por supervisão • Condições de trabalho são boas em termos de relação, produção e apoio
Interação	Identificar as marcas de uma relação afetiva no processo	<ul style="list-style-type: none"> • Os estudantes apreendem trabalhar em grupo, • Respeitar os pontos de vistas nos trabalhos em grupo • O aspeto mais valorizado é interação entre os estudantes • Os supervisores estabelecem as relações de colaboração constante entre eles e também com a direção, geralmente uma boa relação •
Constrangimento	Identificar algumas dificuldades face à supervisão	<ul style="list-style-type: none"> • Os nossos estudantes ainda não são habituados a prática de tradução das teorias em práticas • O número de supervisor não é suficiente, era necessário aumentar mais supervisores • A única dificuldade é financeira, ou seja, por vezes o supervisor não dispunha de meio financeira para acompanhar os estágios pedagógicos

Entrevista ao Supervisor

Caraterística do entrevistado:

O supervisor é um colaborador da Universidade Católica da Guiné-Bissau, tem 33 anos, sexo masculino, pós-graduado em Educação Intercultural e licenciado em Ciências da Educação, atualmente desempenha as seguintes funções, formador da FEC, Inspetor e chefe do departamento da pré-escolar da Inspeção Geral do Ministério da Educação Nacional, professor simultaneamente supervisor e responsável pelo estágio profissional pela UCGB em regime de contrato de prestação de serviços, trabalha como supervisor há 9 anos e como professor há 14 anos, na UCGB, leciona os níveis de 1 a 5 anos dos cursos de Professores de Iº e IIº ciclos e Educação de Infância.

Transcrição da entrevista:

Bloco 1: Finalidades e Objetivos

- h) Os estudantes do último ano do curso de professores frequentam estágios pedagógicos? Se sim, como funciona?

Sim, na Universidade Católica existe a prática da supervisão, faz-se segundo um plano definido pela Universidade, também é obrigatória a frequência de estágio pedagógica para os alunos do último ano, seja educadores assim como os professores.

Tendo em conta os planos definidos pela Universidade, sendo que alguns estudantes já são professores e com base nos conhecimentos práticos e teóricos dos estudantes, para aqueles não têm escola para o estágio, a Universidade faz a solicitação de estágio ou pedido de colaboração nas escolas e tudo é feito conforme o regulamento que define o estágio pedagógico.

Após isso, o supervisor faz a calendarização das visitas para supervisionar práticas pedagógicas conforme o regulamento que define o estágio pedagógico, este

acompanhamento tem a duração 4 meses no mínimo, isto é, os estudantes devem frequentar o estágio obrigatório no mínimo 4 meses.

i) Faz acompanhamento durante estágios pedagógicos? Se sim, como?

Para os alunos em estágio pedagógico, o acompanhamento desenvolve-se de seguinte forma, conforme o calendário da supervisão, vai o supervisor às escolas acompanhado da ficha de observação pré definida com os domínios a observar bem definidos, nisso os estudantes sabem com antecedência dos domínios a ser observados durante a supervisão, também define um dia (este ano, todas quintas-feiras) que os estudantes acompanhados ou não, terão que estar na Universidade para partilha de ideia, experiência e orientação sobre os aspetos a melhor nos estágios pedagógicos e sobre a elaboração dos relatórios e dossier de estágio.

Geralmente, após a cada observação o supervisor e o supervisionado encontram-se um espaço para o feedback, tendo por base os dados recolhidos através da ficha de observação, momento de empurrão a melhoria da prática pedagógica.

j) Considera o acompanhamento que faz como uma supervisão? Porquê?

O acompanhamento que faço é uma supervisão, porque insere na melhoria da prática pedagógica, ou seja, os alunos do último ano antes de saírem para o mercado de emprego, precisam ser acompanhados e apoiados em aspetos pedagógicos, técnicas e estratégias a fim de melhor a sua prática, neste processo apoio não se restringe às técnicas, mas também dou auxilia de como abordar os conteúdos e as planificações das aulas.

k) O que é uma supervisão?

A supervisão é o acompanhamento técnico científico para a melhoria das práticas ou de um certo trabalho, para isso, requer o conhecimento da técnica e da prática. Também, tudo que toca com a supervisão tem a ver com acompanhamento técnico e científico, conhecimento técnico diz respeito o conhecimento daquilo que apoia a pessoa a desenvolver, ou seja, a supervisão é apoiar a pessoa a desenvolver-se.

e) Considera importante que os estudantes tenham a supervisão? Porquê?

É importante que os estudantes sejam supervisionados, sendo um estudante que vai sair da Universidade para o mercado de trabalho, com antecedência, a Universidade precisa desenvolver acompanhamentos para autenticar em função dos conhecimentos teóricos e práticos durante os ciclos dos estudos, se os estudantes tenham devidas capacidades, para isso a supervisão constitui o espaço de certificação e melhoria.

f) Considera que esta supervisão dá resposta às necessidades dos estudantes? como?

A Universidade faz o acompanhamento não só para melhorar a parte negativa, mas também ajudar na melhoria da qualidade do próprio estudante, para isso, durante o encontro de orientação abram a possibilidade de cada um apresentar as suas dificuldades e a partir disso partilha e damos feedback.

f) Considera que esta supervisão dá resposta às necessidades dos estudantes? como?

A supervisão minimamente dá resposta a necessidade dos estudantes, pois através das fichas de observação, os estudantes observam os dados das suas práticas e do ambiente educativo, isso lhes dá a capacidade de análise e reflexão sobre os aspetos a melhorar com relação às suas práticas, ambiente educativo e recursos educativos.

Dá resposta mínima, porque o número de supervisão por semana é insuficiente, também o número de estudantes a supervisionar é muito, o que para um só supervisor como é caso, fica muito difícil dar o apoio necessário, pois a Universidade disponibilizou só duas observações por semanas, quer isso dizer que o critério de horas de observação é muito limitado.

Comparando com o que faço na FEC, na FEC faz-se três observações por semanas, começando por diagnóstico e os restos são observação e avaliação. Ao passo que na Universidade só pagam uma hora por semana o que de certa forma não garante o tempo suficiente para uma supervisão mais objetiva.

g) Quais são as suas principais preocupações como supervisor?

Preocupo-me mais que nos próximos anos haja mais um supervisor para ajudar em que fico com curso de educadores e o tal passaria a ocupar do curso dos professores, pois está a ser muito difícil na qualidade de único supervisor, sobretudo o número de estudantes está a aumentar cada dia. Tendo estudantes para acompanhar, relatórios para corrigir e outros, são tarefas pesadas.

Bloco 2: Currículo/Experiências de Aprendizagem

a) O que acha que os estudantes devem aprender no estágio pedagógico? E no seu acompanhamento?

Os estudantes sendo os futuros professores durante a supervisão pedagógica devem ser capazes de planificar muito bem e aplicar os planos, pois são aspetos essenciais da prática

pedagógica, isto é, quem sabe planificar muito bem significa que pensa as técnicas, metodologias, conteúdo, tempo e recursos para proporcionar uma boa aula. Também devem apreender refletir sobre o conteúdo a lecionar e como aplicar, para isso, durante a observação ou a parte da prática, são acompanhados com feedback visando corrigir a prática e melhorar a qualidade de aprendizagem no que refere à planificação e a sua execução.

b) Que tipo de atividades organiza para que os estudantes aprendam?

Maior a atividade no acompanhamento reside no planeamento e questionamento, ou seja, faz sempre as seguintes perguntas nos encontros das quintas-feiras, como é que estão a trabalhar nas escolas? Quais são as dificuldades? Os conteúdos a lecionar? Trabalham em colaboração com colegas? Escutando os estudantes e depois negociar com os estudantes as soluções viáveis que visam apreender, partindo dos conhecimentos dos estudantes, porque maior parte vem com uma certa experiência, na medida que apresenta a estratégia utilizada refletimos em conjunto e depois damos o feedback de forma colaborativa com vista a melhoria.

c) Considera que as atividades supervisivas que organiza dão resposta às necessidades dos estudantes?

Dão resposta sim, com base na experiência não existe uma única técnica para saber se os estudantes estão a apreender ou não, mas o método que usamos vai no sentido de ouvir e observar os estudantes, partindo do que eles sabem em relações aos planos que fazem na escola, depois apoiar nas melhorias, na verdade isso ajudou muito aos estudantes, pois todos já se contrataram nas escolas onde estão a fazer as práticas pedagógicas, sobretudo pela conversa que tive com os diretores das referidas escolas gabaram muito profissionalismo dos respetivos estudantes.

d) Tem algum método de supervisão/ estratégias de supervisão que usa com os seus estudantes?

O meu método baseia nos documentos orientadores criados pela Universidade, ficha de supervisão, critérios e regulamentos de estágio pedagógico, mas também tendo em conta a experiência como formador da FEC, professor e inspetor, o meu domínio do conhecimento científico dos conteúdos, capacidade de negociar a soluções com estudantes leva utilizar algumas técnicas e estratégias que visam apoiar nas melhorias da prática, isso constituem as adições aos instrumentos definidos pela Universidade, pois é o procedimento principal do

seu trabalho. De facto, o estudante que não tem conhecimento do conteúdo perde-se, nisto para melhor apoiar a componente do conhecimento do conteúdo é fundamental para o supervisor.

Bloco 3: Estratégias de Ensino e Aprendizagem

a) Quais são as atividades que os estudantes realizam todos os dias no seu acompanhamento? Pensa que estas atividades contribuem para a aprendizagem dos estudantes?

A primeira coisa refere à planificação, depois ouvir como é que estão a trabalhar para depois orientá-los ou negociar as melhorias.

Sim contribuem, seja curto, meio ou longo prazo devem ter a capacidade de planificação, pois faz parte dos dossiers de estágio, sobretudo são objetos de pontuação para certificação.

b) Como analisa o trabalho dos seus colegas supervisores?

A prática da supervisão na Guiné-Bissau é complicada, pois algumas escolas fazem, mas sem um documento orientador da atividade supervisiva, ou seja, falta de regulamento, normas e regras, pois para ele não é uma supervisão propriamente dita.

c) Como são organizados os estudantes, as turmas, os grupos? E os horários?

A supervisão desenvolve-se da seguinte forma, após o início de estágio, define-se o horário de encontros em grande grupo e pequenos grupo, pequeno diz respeito a observação que é feita nas escolas agrupando os alunos que lá fazem estágio, enquanto o grande trata-se de um dia definido pelos supervisores onde todos encontram nas instalações da Universidade para partilha.

d) Existe uma preocupação com a aprendizagem dos estudantes? De verificar se todos estão a aprender durante o acompanhamento?

Sim, uso a metodologia colaborativa, pois nas partilhas em grande grupo, os estudantes colaboram-se, ajudando uns aos outros, sobretudo nessas partilhas, os estudantes que apresentar mais dificuldades nas observações são encarregues de representar o grupo da escola e isso tem sido um grande sucesso na superação das dificuldades.

Bloco 4: Planeamento, Avaliação e Registo

a) Como planeia e avalia a sua atividade como supervisor?

- b) Como faz o registo do trabalho e dos progressos dos estudantes?
- c) Como avalia os conhecimentos dos estudantes?

O primeiro faz-se o calendário das visitas em função das escolas onde temos estudantes a estagiarem, depois trabalhando com ficha de observação e nela contém os critérios a avaliar numa ponderação de 1 a 5 valores, com a menção de insuficiente a bom, antes o estudante entrega o seu plano de aula ao supervisor, onde define o conteúdo, as estratégias, tempo e recursos e durante a execução, o supervisor observa e preenchendo a ficha de observação, após isso faz-se uma pequeno encontro pós observação para partilhar algumas orientações.

Bloco 5: Professore e /Pessoal

- a. Qual é o seu horário de trabalho semanal, mensal e anual? Quantas horas trabalha por semana? E quantos meses por ano?
- b. Quantos estudantes supervisiona?
- c. Acha que existem supervisores suficientes aqui na UCGB para responder às necessidades dos estudantes?
- d. Tem preocupação em se atualizar, quer dizer, em fazer formação?
- e. Qual é a sua opinião sobre as greves do ensino? Tem alguma implicação na sua atividade? Porquê?

A prática da supervisão segundo o critério da Universidade decorre no mínimo 4 meses, pois é o período obrigatório para estudantes frequentar o estágio pedagógico, mas por vezes ultrapassa, portanto anualmente são 60 horas, 12 mensal e 3 horas diárias.

Ora, para além da hora insuficiente, também há só um supervisor, isso de certa forma não ajuda apoiar aos estudantes em colmatar os aspetos mais prioritários, sobretudo o número de supervisionados está a aumentar em cada ano o que está a colocar o supervisor numa posição mais difícil.

As greves têm muito impacto, pois comprometem todo o calendário, não ajudam a implementação dos objetivos definidos, também quando há greve a supervisão não funciona.

Bloco 6: Relações e Interações

- a) Como avalia as suas relações com a direção, com os colegas, com os estudantes?
- b) O que faz para gerar um bom clima relacional na UCGB?

A relação é boa, uma relação de amizade com todas as estruturas da escola, começando por estudantes, direção e colegas, pois a ética é a parte fundamental da sua vida, tem um relacionamento de simpatia com colegas, sabe colocar no lugar do outro, trata todos como irmão e partilha sempre.

Este é o primeiro do curso de professores a ser supervisionados, portanto estamos a ter muita dificuldade com relação á elaboração dos dossiers de estágio, o dossier é um documento que reporta todos os documentos elaborados pelo estudante durante o estágio pedagógico.

Análise de conteúdo:

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo
Supervisão	Definição	<ul style="list-style-type: none"> • A supervisão é o acompanhamento técnico científico para a melhoria das práticas ou de um certo trabalho, para isso, requer o conhecimento da técnica e da prática; • Tudo que toca com a supervisão tem a ver com acompanhamento técnico e científico, conhecimento técnico diz respeito o conhecimento daquilo que apoia a pessoa a desenvolver; • Supervisão é apoiar a pessoa a desenvolver-se. • O acompanhamento que faz é uma supervisão, porque insere na melhoria da prática pedagógica; • Autenticar em função dos conhecimentos teóricos e práticos durante os ciclos dos estudos, se os estudantes tenham devidas capacidades, nisso a supervisão constitui o espaço de certificação e melhoria
Atividades	Identificar as práticas supervisivas presentes	<ul style="list-style-type: none"> • Conforme o calendário da supervisão, vai o supervisor às escolas acompanhado da ficha de observação pré definida com os domínios a observar bem definidos; • Os estudantes sabem com antecedência dos domínios a ser observados durante a supervisão; • Também define um dia (este ano, todas quintas-feiras) que os estudantes acompanhados ou terão que estar na Universidade para partilha de ideia, experiência e orientação sobre os aspetos a melhor nos estágios pedagógicos e sobre a elaboração dos relatórios e dossier de estágio; • Após cada observação o supervisor e o supervisionado encontram-se um espaço para o feedback, tendo por base os dados recolhidos através da ficha de observação, momento de empurrão a melhoria da prática pedagógica; • Durante o encontro de orientação abram a possibilidade de cada um apresentar as suas dificuldades e a partir disso partilham e dão feedback; • Nas partilhas em grande grupo, os estudantes colaboram-se, ajudando uns aos outros, sobretudo nessas partilhas, os estudantes que apresentar mais dificuldades nas observações são encarregues de representar o grupo da

		<p>escola e isso tem sido um grande sucesso na superação das dificuldades;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um pequeno encontro pós observação para partilhar algumas orientações; • Faz parte dos dossiers de estágio, sobretudo são objetos de pontuação para certificação.
Estratégias da supervisão e métodos	Identificar as estratégias e metodologias adotadas	<ul style="list-style-type: none"> • Faz sempre as seguintes perguntas nos encontros das quintas-feiras, como é que estão a trabalhar nas escolas? Quais são as dificuldades? Os conteúdos a lecionar? Trabalham em colaboração com colegas? • Ouvir os estudantes e depois negociar as soluções viáveis que visam apreender; • Partindo dos conhecimentos dos estudantes, porque maior parte vem com uma certa experiência, na medida que apresenta a estratégia utilizada, refletimos em conjunto e depois damos o feedback de forma colaborativa com vista a melhoria; • O método que usamos vai no sentido de ouvir e observar os estudantes, partindo do que eles sabem em relações aos planos que fazem na escola, depois apoiar nas melhorias; • O método baseia nos documentos orientadores criados pela Universidade, ficha de supervisão, critérios e regulamentos de estágio pedagógico, mas também tendo em conta a experiência como formador da FEC, professor e inspetor; • O domínio do conhecimento científico dos conteúdos, capacidade de negociar as soluções com estudantes leva utilizar algumas técnicas e estratégias que visam apoiar nas melhorias da prática, isso constituem as adições aos instrumentos definidos pela Universidade, pois é o procedimento principal do trabalho; • A primeira coisa refere à planificação, depois ouvir como é que estão a trabalhar para depois orientá-los ou negociar as melhorias; • Usa a metodologia colaborativa; • O primeiro faz-se o calendário das visitas em função das escolas onde temos estudantes a estagiarem, depois trabalhando com ficha de observação e nela contém os critérios a avaliar numa ponderação de 1 a 5 valores, com a menção de insuficiente a bom, antes o estudante entrega o seu plano de aula ao supervisor, onde define o conteúdo, as estratégias, tempo e recursos e

		<p>durante a execução, o supervisor observa e preenchendo a ficha de observação, após isso faz-se um pequeno encontro pós observação para partilhar algumas orientações;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maior a atividade no acompanhamento reside no planeamento e questionamento;
Finalidades	Contributo da supervisão na formação inicial dos professores	<ul style="list-style-type: none"> • Os alunos do último ano antes de saírem para o mercado de emprego, precisam ser acompanhados e apoiados em aspetos pedagógicos, técnicas e estratégias a fim de melhor a sua prática, neste processo o apoio não se restringe às técnicas, mas também dão auxilia de como abordar os conteúdos e a planificação das aulas; • A supervisão minimamente dá resposta a necessidade dos estudantes, pois através das fichas de observação, os estudantes observam os dados das suas práticas e do ambiente educativo, isso lhes dá a capacidade de análise e reflexão sobre os aspetos a melhorar com relação às suas práticas, ambiente educativo e recursos educativos; • A Universidade faz o acompanhamento não só para melhor a parte negativa, mas também ajudar na melhoria da qualidade do próprio estudante; • Devem ser capazes de planificar muito bem e aplicar os planos pois são aspetos essenciais da prática pedagógica; • Quem sabe planificar muito bem significa que pensa as técnicas, metodologias, conteúdo, tempo e recursos para proporcionar uma boa aula; • Aprender refletir sobre o conteúdo a lecionar e como aplicar; • Durante a observação ou a parte da prática, são acompanhados com feedback visando corrigir a prática e melhorar a qualidade de aprendizagem no que refere à planificação e a sua execução; • Ter a capacidade de planificação;
Funcionamento	Organização da atividade	<ul style="list-style-type: none"> • Faz-se segundo um plano definido pela Universidade, também é obrigatório a frequência de estágio pedagógica para os alunos do último ano, seja educadores assim como os professores; • A Universidade faz a solicitação de estágio ou pedido de colaboração nas escolas e tudo é feito conforme o regulamento que define o estágio pedagógico;

		<ul style="list-style-type: none"> • O supervisor faz a calendarização das visitas para supervisionar práticas pedagógicas com conforme o regulamento que define o estágio pedagógico, este acompanhamento tem a duração 4 meses no mínimo, isto é, os estudantes devem frequentar o estágio obrigatório no mínimo 4 meses; • Decorre no mínimo 4 meses, pois é o período obrigatório para estudantes frequentar o estágio pedagógico, mas por vezes ultrapassa, portanto anualmente são 60 horas, 12 mensal e 3 horas diárias
Interação	Identificar as marcas de uma relação afetiva no processo	<ul style="list-style-type: none"> • Nas partilhas em grande grupo, os estudantes colaboram-se, ajudando uns aos outros, sobretudo nessas partilhas, os estudantes que apresentar mais dificuldades nas observações são encarregues de representar o grupo da escola e isso tem sido um grande sucesso na superação das dificuldades; • A relação é boa, Uma relação de amizade com todas as estruturas da escola, começando por estudantes, direção e colegas, pois a ética é a parte fundamental da sua vida, tem um relacionamento de simpatia com colegas, sabe colocar no lugar do outro, trata todos como irmão e partilha sempre;
Constrangimento	Identificar algumas dificuldades face à supervisão	<ul style="list-style-type: none"> • O número de supervisão por semana é insuficiente, também o número de estudantes a supervisionar é muito, o que para um só supervisor como é caso, fica muito difícil dar o apoio necessário; • A Universidade disponibilizou só duas observações por semanas, quer isso dizer que o critério de horas de observação é muito limitado; • Na Universidade só paga uma hora por semana o que de certa forma não garante o tempo suficiente para uma supervisão mais objetiva; • A prática da supervisão na Guiné-Bissau é complicada, pois algumas escolas fazem, mas sem um documento orientador da atividade supervisiva; • Para além da hora insuficiente, também há só um supervisor, isso de certa forma não ajuda apoiar aos estudantes em colmatar os aspetos mais prioritários, sobretudo o número de supervisionados está a aumentar em cada ano o que está a colocar o supervisor numa posição mais difícil;

		<ul style="list-style-type: none">• As greves têm muito impacto, pois comprometem todo o calendário, não ajudam a implementação dos objetivos definidos, também quando há greve a supervisão não funciona;• Sendo primeiro grupo de professores nesta fase, estamos a ter muita dificuldade com relação á elaboração dos dossiers de estágio, o documento que reporta todos os documentos elaborados pelo estudante durante o estágio pedagógico.
--	--	--

Entrevista ao estagiário

Caraterística:

O estagiário é um aluno do último ano (ano de estágio pedagógico) do curso dos professores do primeiro e segundo ciclos pela UCGB, ingressou na instituição após ter concluído o ensino secundário, não possuiu outra formação superior, frequenta a instituição há 6 anos, fazendo o ano preparatório e mais 5 anos de curso, tem 29 anos, estuda e simultaneamente trabalha como professor há 4 anos, leciona no primeiro ciclo numa escola privada, particularmente no primeiro ano.

Transcrição da entrevista:

Bloco 1: Finalidades e Objetivos

- f) Sabe porque é que frequenta o estágio pedagógico?
sim, porque permite conhecer a realidade do funcionamento das aulas, forma de relacionamento de professor com alunos para poder dar um ensino propriamente dito onde os alunos apreendam melhor os conteúdos ministrados, de modo geral, conhecer o comportamentos dos alunos, como é que se apreendem e realidade do próprio ensino.
Também, percebi que o que apreendi teoricamente deve ser aplicado na prática, sendo estágio é um espaço da consolidação teórica.
- g) Tem orientador/supervisor? Como funciona o processo de supervisão?
Sim, há um encontro semanal na universidade e a partir aí, definem o calendário da observação, isto é, selecionando grupo de estudantes a ser aboservados e após observação voltam-se ao encontrro semanal para feedback geral e seleção de novo grupo a ser observado.
- h) Acha que esta orientação/supervisão é importante? porquê?
É muito importante, pois é um processo de ensino e aprendizagem para o professor, isto é, no estágio o professor depara-se com a realidade de sala, permitindo lidar com diferentes comportamento ou maneira de apreender dos alunos o que exige com auxílio da supervisão uma reflexão constante em novas estratégias de aprendizagem, sendo aprendizagem racional e essencial para o crescimento profissional.
- i) As atividades supervisivas são necessárias para vossa formação? porquê?
Sim é necessária, sendo os alunos a porta do mercado ou futuros professor num prazo curto, imperativemnte para ser um bom educador ou professor necessitam desse processo de supervisão, pois sem ela dificilmente conseguiríamos crescer profissionalmente e desempenhar as funções dos porfessor por excelência, portanto é além de necessário o processo de supervisão.

Bloco 2: Currículo/Experiências de Aprendizagem

- b) O que faz aqui no estágio no dia-a-dia? O que gosta mais de fazer, que atividades? E o que gosta menos? Que atividades?
No estágio, quotidianamente são feitos acompanhamentos do processo de aprendizagem dos alunos, isto é, começando pela atividade matinal (canção,

conto...), depois implementar os conteúdos conforme a planificação e sempre no fim, fazer uma avaliação de apreendizagem, nessas atividades apresento uma complexidade a nível das dinâmicas de canção e dança, portanto gosto mais da execução da planificação e refletir sobre processo de apreendizagem sendo uma das atividades principais nas orientações que tive com supervisor, pois permite-me adequar e melhorar sempre as estratégias.

Bloco 3: Estratégias de Ensino e Aprendizagem

f) O que aprende durante o estágio pedagógico?

Apesar de estágio não estar concluído, mas desde o início até ao momento, aprendi bastante que dar aulas é preciso ter vontade, paciência e amor, pois sem estes é difícil, aprendi que dar aulas é pensar nos alunos, ou seja, devo basear sempre as minhas estratégias e abordagens em contexto dos alunos, isto é, tomar em conta os seus contextos e conjuntura social onde estão inseridos.

g) Costuma trabalhar sozinho ou com outros colegas? Como?

Geralmente trabalho constantemente com os colegas, no estágio, para além da visita do supervisor, também a direção da escola faz o acompanhamento dos seus professores através de encontro de coordenação, portanto na escola está presente este espírito de colaboração, pois fazemos os encontros de balanço geral onde partilhamos as dificuldades e experiências e encontros periódicos de planificação onde os coordenadores, vice-coordenadores e professores interagem para definir as linhas orientadoras do processo de ensino e aprendizagem da escola.

h) Como sabe o que pode ou não pode fazer?

Pensando no contexto dos alunos, facilmente consigo perceber as atividades que se podem concretizar, pois com antecedência saberia se estudantes têm devidas capacidades para tal e caso não, terei que repensar atividade sempre pensando nos alunos para depois implementar, também há outro aspecto nisso, isto é, uma atividade que dominado sempre persiste algumas dúvidas a esclarecer, portanto o professor tem sempre algum receio em como implementar, mas caso contrário não existiria dúvida em avançar.

i) Como consegue saber o que não sabe?

Consigo saber isso através de investigação e trabalhos colaborativos com colegas e supervisor.

j) Consegue fazer sempre tudo e bem ou há atividades/matérias em que tem dificuldade e precisa de ajuda do supervisor?

No decorrer da supervisão não falamos dos materiais, mas em relação às atividades recebi alguns auxílios importantes do supervisor sobre os cuidados em lidar com alunos de diferentes idades, pensar estratégias mais contextualizadas e a forma de ministrar os conteúdos.

Bloco 4: Planeamento, Avaliação e Registo

c) Quando chega de manhã às aulas sabe o que vais fazer? E a seguir?

Sim, pois há o plano antes ir para aulas e a partir do plano são definidas atividades e as suas sequências, embora é um plano flexível à realidade presente na sala, ou seja, fica em constante adaptação em função das necessidades dos alunos.

d) Os supervisores costumam combinar o que vão fazer? E no final conversam sobre o que foi feito? Combinam também o que fazer em casa, propõe trabalhos de casa?

Sim, combinamos a visita de observação, embora não falamos dos aspetos a serem observados, após a observação não conseguimos tempos de conversar sobre a observação e só possível no encontro na universidade onde recebi o feedback e foi muito importante. Portanto nesta fase, as orientações do supervisor em relação aos trabalhos de casa referem-se ao início preparação do relatório e dossier de estágio.

Bloco 5: Professores /Pessoal

d) O que fazem os supervisores nos vossos lugares de estágio? Dão orientações? Fazem algo mais?

O supervisor faz observação das aulas, mostrando interessado em apoiar o meu crescimento profissional, pois a sua forma, postura e atividade em geral dão orientações muito importante para a minha inserção no mercado de emprego e para revolução do ensino.

e) O que pensa das faltas dos supervisores? Têm influências na vossa formação?

É óbvio, só um supervisor é muito insuficiente para orientador um grande número de estudante e isso tem grande impacto no processo da formação, pois o supervisor não tem tempo suficiente e nem consegue dar orientação efectiva por falta de tempo, partindo do pressuposto que quando menos for o número de supervisionado maior será a possibilidade de uma orientação efectiva e caso contrário não fica difícil dar uma orientação mais considerável.

f) As greves sucessivas têm implicação no vosso ciclos de estágio? Como?

Estou a estagiar numa escola privada, aí não tem greve, mas para aqueles que estagiam nas escolas pública tem grande implicação, quer isso dizer que quando houver greve realmente tudo pará.

Bloco 6: Relação e Interações

h) Quem conhece aqui na escola?

Conheço todos os colegas da escola.

i) Gosta de trabalhar em grupo?

Sim, é o principal de método de trabalho da escola.

j) Acha que é importante trabalhar em grupo? Porquê?

É muito importante, pois permitir fazer intercambio de experiência, um ambiente de negociação de conhecimento onde cada um saia a ganhar, mais partilha para o crescimento profissional.

k) Com quem gosta mais de estar para trabalhar? Porquê?

Gosto de trabalhar mais com uns colegas, pois com eles fica mais facil criar um ambiente humilde de interajuda sem arrogância e imposição, sobretudo com base no respeito mútuo.

l) O que é que acontece quando alguém se isole dos trabalhos colaborativos?

Quem se isole não está feliz, isolando não permite o crescimento profissional.

m) E o que acontece quando alguém está aberto e participa nos trabalhos colaborativos?

São pessoas com capacidades extraordinarias e com potencialidade de crescimento profissional acima da média.

n) Gostaria de ser supervisionado durante toda carreira?

Sim, ninguém sabe tudo, portanto eu disponibilizo-me para ser ajudado por toda vida, partindo do pressuposto de que preciso crescer profissiolmente e para isso, necessito de acompanhamento constante para crescer de forma contínua.

Bloco 7: Monotorização e Avaliação

c) Quando faz algo muito bem o que acontece? E quando faz algo mal o que acontece?

Baseando no plano de aula, ou seja, objetivo de apreendizagem, no fim de cada aula faço uma espécie de avaliação formativa sobre os conteúdos ministrados e a partir disso, pecebo o nível de eficácia da atividade programada, isto é, se for bom ou não, caso não, tento redefinir as estratégias procurando sempre a mais adequada para promover um processo de ensino e apreendizagem mais sólida.

d) Quer contar-me alguma coisa sobre o estágio pedagógico que ainda não falamos?

Devemos pecerber que a escola não se resume só nos professores e a direção da escola, mas sim deve haver colabaração, envolvendo toda equipa pedagógica e comunidade no processo de ensino e apreendizagem, pois só assim será possível promover um ensino de qualidade, se for possível desenvolver formação aos pais e encarregados de educação sobre os seus papeis no processo de ensino e apreendizagem, criando um ambiente mais inclusivo possível.

Conclusão da entrevista

Agradecer a participação. Reforçar a garantia de confidencialidade e a devolução dos resultados.

Análise de conteúdo:

Categorias	Subcategorias	Unidades de Registo
Supervisão	Definição	<ul style="list-style-type: none"> • Também, percebi que o que apreendi teoricamente deve ser aplicado na prática, sendo estágio é um espaço da consolidação teórica • É um processo de ensino e aprendizagem para o professor, isto é, no estágio o professor depara-se com a realidade de sala • Permite lidar com diferentes comportamento ou maneira de apreender dos alunos o que exige com auxílio da supervisão uma reflexao constante em novas estratégias de aprendizagem, sendo aprendizagem racional e essencial para o crescimento profissional
Atividades	Identificar as práticas supervisivas presentes	<ul style="list-style-type: none"> • Combinamos a visita de observação, embora não falamos dos aspetos a serem oberservados • após a observação não conseguimos tempos de conversar sobre a observação e só possível no encontro na universidade onde recebi o feedback e foi muito importante. • para além da supervisão, também a direção da escola faz o acompanhamento dos seus professores através de encontro de coodenação • fazemos os encontros de balanço geral onde partilhamos as dificuldades e experiências e encontros periodicos de planificação onde os coordenadores, vice-coodenadores e professores interagem para definir as linhas orientadores do processo de ensino e aprendizagem da escola

Estratégias da supervisão e métodos	Identificar as estratégias e metodologias adotadas	<ul style="list-style-type: none"> • Gosto mais da execução da planificação e refletir sobre processo de aprendizagem sendo uma das atividades principal nas orientacoes que tive com supervisor, pois permite me adequar e melhor sempre as estratégias • Geralmente trabalho constantemente com os colegas • A colaboração é o principal de metodo de trabalho da escola • Baseando no plano de aula, ou seja, objetivo de aprendizagem, no fim de cada aula faço uma especia de avaliação formativa sobre os conteúdos ministrados e a partir disso, pecebo o nível de eficácia da atividade programada, isto é, se for bom ou não, caso não, tento redefinir as estratégias procurando sempre a mais adequada para promover um processo de ensino e aprendizagem mais sólida
Finalidades	Contributo da supervisão na formação inicial dos professores	<ul style="list-style-type: none"> • permite conhecer a realidade do funcionamento das aulas • conhecer forma de relacionante de professor com alunos para poder dar um ensino propriamente dito onde os alunos apreendam melhor os conteudos ministrados conchecher o comportamentos dos alunos, como é que se apreendem e realidade do próprio ensino • imperativemnte para ser um bom educador ou professor necessitam desse processo de supervisão, pois sem ela dificilmente conseguiriamos crescer profisionalmente e desempenhar as funções dos porfessor por excelencia

		<ul style="list-style-type: none"> • É além de necessário o processo de supervisão • apreendi bastante que dar aulas é preciso ter vontade, paciência e amor, pois sem estes é difícil • apreendi que dar aulas é pensar nos alunos, devo basear sempre as minhas estratégias e abordagens em contexto dos alunos, isto é, tomar em conta os seus contextos e conjuntura social onde estão inseridos • Consigo saber o que não sei através da investigação, trabalhos colaborativos com colegas e no estágio pedagógico • Em relação às atividades recebi alguns auxílios importantes do supervisor sobre os cuidados em lidar com alunos de diferentes idades, pensar estratégias mais contextualizadas e a forma de ministrar os conteúdos • O supervisor faz observação das aulas, mostrando interessado em apoiar o meu crescimento profissional, pois a sua forma, postura e atividade em geral dão orientações muito importante para a minha inserção no mercado de emprego e para revolução do ensino
Funcionamento	Organização da atividade	<ul style="list-style-type: none"> • há um encontro semanal na Universidade e a partir aí, definem o calendário da observação, isto é, selecionando grupo de estudantes a ser observado e após observação voltam-se ao encontro semanal para feedback geral e seleção de novo grupo a ser observado
Interação	Identificar as marcas de uma relação afetiva no processo	<ul style="list-style-type: none"> • Na escola está presente este espírito de colaboração • Pensando no contexto dos alunos, facilmente consigo perceber as atividades que se podem concretizar

		<ul style="list-style-type: none"> • Conheço todos os colegas da escola • A colaboração é o principal de método de trabalho da escola • É muito importante trabalhar com grupo • escola não se resume só nos professores e a direção da escola, mas sim deve haver colaboração, envolvendo toda equipa pedagógica e comunidade no processo de ensino e aprendizagem intercambio de experiência, um ambiente de negociação de conhecimento onde cada um saia a ganhar, mais partilha para o crescimento profissional • desenvolver formação aos pais e encarregados de educação sobre os seus papeis no processo de ensino e aprendizagem, criando um ambiente mais inclusivo possível
Constrangimento	Identificar algumas dificuldades face à supervisão	<ul style="list-style-type: none"> • Só um supervisor é muito insuficiente para orientador um grande número de estudante e isso tem grande impacto no processo da formação, partindo do pressuposto que quando menos for o número de supervisionado maior será a possibilidade de uma orientação efectiva e caso contrário fica difícil dar uma orientação mais considerável • o supervisor não tem tempo suficiente e nem consegue dar orientação efectiva por falta de tempo • Para os que fazem estágio nas escolas públicas, as greves têm grande implicação, quer isso dizer que quando houver greve realmente tudo para

ANEXO B. 5

Ficha da Instituição

Nome:

Morada:

Reitora:

Estudante Mestrado:

Data:

1. Tipo de Instituição (coloque uma Cruz X)

a) Pública _____ Pertencente a que Ministério? _____

b) Privada _____ Pertencente a que Organismo? _____

2. Há quanto tempo está a funcionar?

a) 0-2 anos _____ b) 3-5 anos _____ c) 6-10 anos _____ d) + 10 anos

3. Em que tipo de instalações funciona?

a) Construção de raiz _____ b) Edifício adaptado _____ Outra situação

Explicar: _____

4. Horário da Instituição

a) Abertura _____ b) Encerramento _____

Alunos**5.** A partir de que nível a instituição recebe estudantes _____**6.** Quantas Faculdade tem a instituicao? _____.

Quais? _____

Como são organizadas?

7. Quantos estudantes / género com os cursos abaixo indicados frequentam a instituição?

Faculdades	Cursos	Número de Estudantes	Género	
FCE	Professores		Masculino	Feminino
	Educadores			
FEAG	Administração e Políticas Públicas			
	Gestão de Empresas			
	Engenharia Informática			
Total				

8. Qual a lotação máxima permitida? _____
9. Quantos alunos ficaram este ano em lista de espera? _____
10. Que linguas são faladas na instituição? a) Português _____ b) Língua crioulo _____ Qual? _____ Explique em que situações se fala o português e em que situações se fala a língua crioulo _____
- _____
- _____
- _____

11. Quantas salas, nº estudantes por sala, professores e rácio Professor/alunos?

Salas	Número	Nº Alunos por sala	N.º Professores por sala/turma	Rácio Professor/Aluno
AP				
1º ANO				
2º ANO				
3º ANO				
4º ANO				
5º ANO				

Pessoal

12. Gestão

- a) Qual o tipo de gestão da instituição (conselho de escola, diretor nomeado, direção eleita...) _____
- _____ b)
- Quais as funções da gestão (o que compete a cada órgão/membro fazer e decidir)?
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

13. Financiamento

- a) Dê uma estimativa do custo por aluno /mês ou ano? AP _____/
- _____ Ano de licenciatura _____/ _____
- b) Contribuição da cúria por mês _____
- c) Contribuição das propinas por mês ou ano _____ -
-
- d) Outras fontes de financiamento? _____
- _____

Comunidade Local

14. Qual a localização geográfica da instituição?

- a) Área urbana _____ b) Área suburbana _____ c) Área Rural _____

Observações (outras informações que ache por bem registrar):

Ficha do Espaço Educativo

Nome da Instituição:

Morada:

Estudante Mestrado:

Data:

1. Descreva o edifício em breves palavras (se é novo ou velho, se está em boas condições de conservação, quantos andares tem, se tem espaço exterior ou não, etc. Tire algumas fotografias ao edifício).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Quantas salas tem? Quantas são salas de aula?
Existem salas suficientes para todos os estudantes?

.....

.....

.....

3. Faça um desenho/planta da sua sala de aula e tire fotografias (use uma folha por sala)

4. A sua instituição tem (coloque uma cruz em caso de ter, deixe em branco em caso de não ter)

Acesso a água corrente	
Biblioteca/ludoteca/centro de recursos educativos	
Cantina	
Sala de direção	
Sala de professores	
Sanitários para alunos	
Sanitários para professores	
Sanitários para direção	
Sala informática	
Sala de arrecadação dos materiais produzidos pelos estudantes	
Labratório pedagógico	
Campo desportivo	
Acesso a internet	

Observações (se quiser dizer algo mais sobre os materiais que existem ou não existem na sua instituição):

.....

5. Espaço exterior

- a) A instituição tem espaço exterior? Sim: Não:
 b) Em caso de ter, quantas vezes por dia é usado?
 c) A área exterior é coberta? Sim: Não:
 d) Que materiais existem no exterior (diga o que existe: no bongalo etc.):

.....

Observações (se quiser dizer algo mais sobre o espaço educativo faco-o neste espaço):

ANEXO C. 1

Orientações gerais para os estágios do 5.º ano (2019/2020)

- O estágio curricular do 5.º ano deve ter a duração mínima de 4 meses;
- Apenas os estudantes com os processos de matrícula regularizados serão acompanhados no processo de estágio. No entanto, recomenda-se a todos que iniciem o seu trabalho o mais cedo possível, mesmo que venham a regularizar a matrícula posteriormente;
- O estagiário deve entregar dois produtos/resultados do seu estágio: o dossier de estágio E o relatório de estágio (os dois são obrigatórios e cada um vale 50% da nota final);
- Os estágios podem ser realizados em Escolas ou outros estabelecimentos equivalentes onde desenvolvam trabalho pedagógico com alunos de idade superior a 6 anos (por exemplo, escola, biblioteca móvel, casas de acolhimento, espaços de cuidados pediátricos, etc.);
- O dossier de estágio e o relatório de estágio devem ser entregues até 5 de junho de 2019 – para tal recomenda-se que o trabalho seja desenvolvido ao longo do processo e não no final do estágio.

ANEXO C. 2

Supervisão do Estagiário²

Ciclo de Supervisão	
Data	
Local	
Supervisor/a	
Turma	
Estagiário/a	

A presente grelha pretende avaliar o ciclo de supervisão ao formando e é composta por 3 partes: I. Planificação; II. Observação; II. Pós-observação.

O momento de Pré-observação dá-se no acompanhamento do estagiário, mas a sua avaliação assume carácter qualitativo, não sendo contabilizada para efeitos de avaliação formal.

Na parte I e II, correspondente à avaliação da Planificação e à observação o supervisor deve preencher todos os campos de todas as alíneas com um X (respeitando a escala de 1 a 5). Deve, ainda, recolher notas que considere pertinentes para orientar o momento de reflexão (Parte III – Pós-observação).

A observação deve ter a duração de 2h.

Na parte III, que corresponde à Pós-observação, o supervisor deve orientar a reflexão-ação com o estagiário e registar a avaliação deste momento.

A Pós-observação deve ter a duração média de 30m.

A avaliação corresponde à seguinte escala:

1	2	3	4	5
Muito Insuficiente	Insuficiente	Suficiente	Bom	Muito Bom
Não atinge o padrão, revela muitas dificuldades	Não atinge o padrão, revela algumas dificuldades	Padrão	Supera o padrão	Excede claramente o padrão

I. PLANIFICAÇÃO

A. Planificação

	1	2	3	4	5
1. A planificação identifica com coerência as componentes essenciais (objetivos, tempo, recursos, etc.)					
2. A planificação tem em conta os interesses e o nível de desenvolvimento das crianças					
3. As atividades propostas são adequadas ao grupo de crianças em termos de recursos e organização do tempo e do espaço					
Observações para a reflexão:					

² Inspirado nos instrumentos da FEC – Fé e Cooperação.

--

II. OBSERVAÇÃO

B. Implementação da Planificação	1	2	3	4	5
1. Implementa as atividades de acordo com o planificado					
2. Gere o tempo de forma adequada, valorizando as necessidades das crianças					
3. É flexível e capaz de reajustar a ação em função das necessidades da criança e do contexto					
Observações para a reflexão:					

C. Domínio dos Conteúdos	1	2	3	4	5
1. Domina os conteúdos a abordar					
2. Na abordagem dos conteúdos promove a experimentação, atividades práticas, apresentação de exemplos, etc.					
3. Coloca questões e dá exemplos que encorajam as crianças a pensar e a resolver problemas					
Observações para a reflexão:					

D. Comunicação	1	2	3	4	5
1. Comunica com as crianças de forma clara, objetiva, com volume suficiente e velocidade adequada					
2. Domina a língua portuguesa					
3. Comunica na língua materna introduzindo progressivamente a língua portuguesa					
4. Usa de forma funcional os materiais de apoio (quadro, imagens, mapas, calendário, etc.)					
5. Circula pela sala e comunica com as crianças através da linguagem verbal e não-verbal (contacto visual, gestos, etc.)					
Observações para a reflexão:					

E. Relação Formando – Crianças	1	2	3	4	5
1. Cria um ambiente positivo e facilitador de aprendizagens					
2. Estimula e valoriza a participação das crianças					
3. Reforça e valoriza no momento certo o desempenho das crianças					
4. Mostra sensibilidade e mobiliza esforços quanto aos cuidados de higiene/saúde/alimentação e/ou negligência ou maus-tratos					
Observações para a reflexão:					

III.PÓS-OBSERVAÇÃO

Notas para Reflexão	
Pontos positivos	Pontos a melhorar

E. Reflexão	1	2	3	4	5
1. Analisa criticamente o seu desempenho					
2. Identifica e refere pontos positivos					
3. Identifica e refere pontos a melhorar					
4. Identifica estratégias, soluções e medidas para superar os pontos que deve melhorar					
Observações:					

Data: _____

Assinatura do supervisor: _____ Assinatura do estagiário: _____

ANEXO C. 3

Grelha de Observação do Contexto Educativo-EB

Nome de Estudante: _____

Ano Letivo: _____/_____

Docente: _____

Nome de Estabelecimento(s) Observada(s):

Nome do Estabelecimento de
Educação: _____

Ensino Oferecido: _____

Região: _____ Setor: _____

Bairro/Comunidade onde se situa: _____

Tipo de Gestão: _____

Data de Fundação/Funcionamento: _____

Nome do Diretor/Responsável: _____

Natureza jurídica da ocupação

Espaço: Próprio _____ Alugado _____ Cedido _____

Nº de Salas: _____ Capacidade de Matrícula: _____

Finalidade original da construção: Escolar _____ Adaptado _____

Limite por turmas _____

Área total do Terreno: Grande _____ Normal _____ Pequeno _____

Não tem espaço _____ O espaço está organizado/ equipado _____

O espaço é adequado _____ Inadequado _____ Razoável _____

Tipo de Construção:

Bloco _____ Tijolo _____ Lama _____ Outros? Especificar: _____

Observação:

Vedação:

Bloco _____ Tijolo _____ Lama _____ Outros? Especificar: _____

Observação:

Estado Geral do Edifício

	Muito Bom	Bom	Mau
Paredes			
Teto			
Pavimentação			
Portas			
Telhado			
Pisos			
Pintura			

Observação: _____

Instalação elétrica:

Rede pública _____ Rede Privada _____ Outros? _____

Especificar _____

Estado da rede: Bom ____ Regular ____ Deficiente ____ Não tem ____

Observação: _____

Outros espaços da escola:

Sala para direção _____ Sala para os professores _____ Cozinha _____

Casa de banho/ latrinas ____ Lavatório ____ Cantina escolar ____ Biblioteca
 _____ Refetório _____ Laboratório _____ Anfiteatro _____

Observação:

Educação física _____ Gabinete médico _____

Sala Audiovisual _____ Outros? _____

Especificar: _____

Observação:

Materiais Pedagógicos por Professores

Programa Curricular _____ Plano anual _____ Mensal _____

Semanal _____ Diário _____ Guias de atividades dos Professores _____

Quadro Infomativo _____ Horário de Funcionamento Afixado _____

Outros? _____ Especificar: _____

Observação:

Tipos de Planificação que se Realiza na Escola

Ao Longo Prazo? Sim _____ Não _____

Médio Prazo? Sim _____ Não _____

Curto Prazo? Sim _____ Não _____

Observação:

Equipa técnica

Diretor(a) _____ Subdiretor(a) _____

Diretor(a) Pedagógica _____ Chefe de Secretaria _____

Observação:

Pessoal Administrativo

Auxiliar da Secretaria _____ Tesoureiro(a) _____

Dactilógrafo/Informático _____ Outros? _____

Especificar: _____

Observação:

Equipamento existente na Secretaria

Especificar:

[illegible]

Observação:

[illegible]

Pessoal de apoio

Servente _____ Guarda _____ Cozinheiro (a) _____ Condutor (a) _____

Contínuo(a) _____ Jardineiro(a) _____ Porteiro(a) _____ Outros? _____

Especificar: _____

Observação:

A escola possui associação de pais e encarregados de educação? _____

Tem um estauto próprio?_____

A escola possui associação de alunos? _____

Tem um estauto próprio?_____

A equipa técnica-pedagógica realiza reuniões e outras atividades visando a integração do trabalho escolar com as necessidades da comunidade (torneio, festival, atos cívicos, festas socioculturais)? Sim _____ Não _____

Observação:

[illegible]

Considerações

gerais: _____

[illegible]

[illegible]

Data: _____/_____/_____

ANEXO C. 3

Índice do Dossier de Estágio (5º ano - 2019/2020)

- Caracterização da Escola/Estabelecimento
 - Caracterização da sala
 - Planta da sala de aula
 - Organização do tempo (horario)
 - Caracterização dos alunos e do contexto familiar (para todos os alunos da sala)
 - Estratégias de envolvimento parental
- Planificação
 - Planificação anual
 - Planificação mensal (pelo menos, 4)
 - Planificação semanal (pelo menos, 16)
 - Planificação diária (pelo menos, 20) – as planificações diárias devem ser acompanhadas com evidências (por exemplo, desenhos, provas, fotografias, grafismos ou outros trabalhos elaborados pelos alunos)
 - Reflexão semanal (uma reflexão no final de cada semana, sobre tudo o que fizeram no estágio – aspetos positivos, aspetos a melhorar, estratégias para melhorar)
- Avaliação Individual
 - Apresentar uma grelha com avaliação dos alunos)
- Outros documentos (por exemplo, fotografias da escola, projeto educativo, organigrama, etc.)

O documento poderá ser entregue num formato de dossier com separadores ou um conjunto de folhas encadernadas.

ANEXO C.4

Índice do Relatório de Estágio (5º ano - 2019/2020)

- Introdução (enquadramento do relatório, identificação do local de estágio e duração do estágio) – 1 a 2 páginas
- Aspectos a melhorar na escola (enumerar aquilo que não cumpre relativamente a Lei de Base do Sistema Educativo) – aspetos estruturais, administrativos e pedagógicos – cerca de 5 páginas
- Estratégias para melhorar (como a escola pode ultrapassar os aspetos a melhorar) - cerca de 5 páginas
- Conclusão (síntese do que aprenderam durante o estágio) - 2 a 3 páginas

O relatório de estágio deve cumprir as mesmas normas de formatação que as monografias (ABNT).

ANEXO C. 5

Exmo(a) Director(a)

Do Jardim de Infância

Assunto: Acolhimento de Estágios de Formação de Educadores de Infância da UCGB

Exmo(a) Director(a),

Refletindo as necessidades verificadas no mercado de trabalho e a importância desta área para o futuro do nosso país, a Universidade Católica da Guiné-Bissau tem apostado com consciência na formação de alunos na área da Educação de Infância. Este tipo de formação exige a criação de oportunidades de contacto, por parte dos alunos, com instituições onde possam observar o contexto, as crianças e os profissionais em ação. Exige ainda que os alunos tenham, no momento oportuno, espaço para intervir nestes contextos num curto período de tempo, colocando assim em prática os conhecimentos adquiridos na sua formação.

Assim, a UCGB vem, através da presente carta, apresentar o interesse em realizar um trabalho em conjunto com a vossa prezada instituição, no que concerne ao acompanhamento e supervisão da disciplina de Prática Pedagógica.

Neste sentido, e contando com a vossa melhor receção a este pedido de colaboração, apresentamos a nossa proposta para o referido estágio de ____ ano, que se realizará segundo a seguinte calendarização:

Observação, Caracterização, Intervenção e Prática supervisionada	De ____/____/____	A ____/____/____
--	-------------------	------------------

Renovando o reconhecimento pela vossa Instituição, apresentamos o nosso sincero agradecimento e os votos de maiores sucessos.

Com os melhores cumprimentos,

Diretor da Faculdade de Ciências da Educação

(Prof. Dr. Inquenhe Natanda)

Bôr, ____ de ____ de 2019